

881309

19
20



UNIVERSIDAD DEL VALLE DE MEXICO
PLANTEL LOMAS VERDES

CON ESTUDIOS INCORPORADOS A LA UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTONOMA DE MEXICO, NUMERO DE INCORPORACION 8813-09

SALARIO Y PRODUCTIVIDAD

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE

LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A :

ADRIANA ISABEL RODRIGUEZ VIZUETT

DIRECTOR DE LA TESIS:

LIC. JUAN FERNANDO MARTINEZ DE LA VEGA

REVISOR DE LA TESIS: LIC. MARIA SOFIA VILLA CABALLERO

NAUCALPAN, EDO. DE MEXICO

MARZO DE 1996

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

I N D I C E

INTRODUCCION.

Pág.

CAPITULO I.

ANTECEDENTES HISTORICOS DE SALARIO Y PRODUCTIVIDAD.

I.1 ANTECEDENTES HISTORICOS DEL SALARIO.....	1
I.2 ANTECEDENTES HISTORICOS DE PRODUCTIVIDAD.....	15

CAPITULO II.

EL SALARIO EN LA LEGISLACION MEXICANA.

II.1 CONCEPTO DE SALARIO.....	28
II.2 CLASES DE SALARIO.....	33
II.3 INTEGRACION DEL SALARIO.....	40
II.4 PROTECCION DEL SALARIO.....	44

CAPITULO III.

PRODUCTIVIDAD.

III.1 CONCEPTO DE PRODUCTIVIDAD.....	56
III.2 ELEMENTOS DE LA PRODUCTIVIDAD.....	61
III.3 FACTORES DE LA PRODUCCION.....	69

CAPITULO IV.

SALARIO Y PRODUCTIVIDAD.

IV.1 RELACION ENTRE SALARIO Y PRODUCTIVIDAD.....	85
IV.2 ASPECTOS LEGISLATIVOS.....	95
IV.3 NUEVAS PERSPECTIVAS ANTE EL TRATADO DE LIBRE COMERCIO.....	104

CONCLUSIONES.

BIBLIOGRAFIA.

INTRODUCCION.

A través del ejercicio profesional en el Derecho Laboral, me he dado cuenta de la importancia que significan los conceptos inter-actuales de salario y productividad.

Esta dicotomía conceptual en materia laboral, en los tiempos actuales, replantea las tesis liberales y sociales de "capital y trabajo" del siglo pasado.

Los verdaderos conflictos laborales se sintetizan en el ludismo eterno del patrón "hago como que te pago" y del trabajador "hago como que trabajo", teniendo como final trágico: salarios miserables y nula productividad, elementos que hacen fracasar a la mejor teoría económica de cualquier país.

Mi tesis pretende reflexionar sobre dichos conceptos, su importancia en el momento económico y productivo que se vive en la actualidad, y la vinculación que existe entre ambos.

Para lograr tal propósito, es indispensable conocer en primer término los antecedentes históricos que han llevado a ser lo que son, tanto al salario como a la productividad, por lo que dicho tema es tratado en el primer capítulo de mi trabajo, para conocer el desarrollo del salario y la productividad, y comprender mejor los temas subsecuentes.

En el segundo capítulo, me avoco a tratar el tema del salario, con la finalidad de conceptuarlo, así como para identificar las clases de salario que admite la legislación nacional, la integración del mismo, y finalmente la protección que le brinda el Derecho Laboral, que es muy amplia, dadas las condiciones sociales, jurídicas y económicas que dieron origen al marco jurídico vigente.

Corresponde al tercer capítulo de esta tesis, abordar el tema de la productividad, para conocer tanto su concepto, como los elementos que la integran, así como los factores que condicionan el éxito productivo, o la nula productividad de las empresas.

Para concluir el tema motivo de mi estudio, en el cuarto capítulo me ocupo del vínculo que existe entre el salario y la productividad, destacando los elementos comunes que los relacionan y que los hacen indispensables para el logro de mejores condiciones de vida en la clase trabajadora, así como de crecimiento de la planta empresarial nacional.

En ese mismo capítulo destaco aspectos legislativos que influyen tanto en el salario como en la productividad, realizando modestas propuestas que a mi juicio contribuirían en mucho al estímulo tanto de los salarios como de la productividad.

Para finalizar con mi trabajo, es obligado reflexionar brevemente sobre la repercusión del Tratado de Libre Comercio que ya se encuentra en vigor, y del cual México es país firmante, dada la actualidad del tema y su íntima relación e indiscutible influencia que tiene y tendrá sobre los conceptos salario y productividad.

CAPITULO I

I.1 ANTECEDENTES HISTORICOS DEL SALARIO

El Derecho Laboral que rige en nuestro país, aunque con algunas variantes que no han afectado su espíritu inicial, se integró con claridad a partir de la Constitución de 1917, ya que como lo ilustra Néstor de Buen, (1) en la época de los aztecas no existían prácticas laborales específicas, como lo es el pago de un salario.

Durante la época precolonial, sostiene Lucio Mendieta y Núñez, (2) existían en Tenochtitlán, en sus mercados y lugares públicos, muchas personas trabajadoras y maestros de todos oficios esperando ser alquilados por sus jornales, sin embargo, nada se sabe respecto de las horas de trabajo y salario, ni de las relaciones de trabajo entre obreros y patronos, no obstante que, pese a

(1) Buen L. Néstor de. "Derecho del Trabajo" Tomo I. Editorial Porrúa S.A.

México 1984. p. 263.

(2) Mendieta y Nuñez Lucio. citado por Buen L. Néstor de.. Op. Cit. p. 265.

la existencia de la esclavitud, debieron, frecuentemente, establecerse esas relaciones con artesanos y obreros libres.

La legislación de Indias, estableció disposiciones específicas en relación al salario, al disponer un sistema de protección al salario de los trabajadores y en especial con respecto al pago en efectivo, al pago oportuno y al pago íntegro, considerándose, también, la obligación de hacerlo en presencia de persona que lo calificaran, para evitar engaños o fraudes, así como la tendencia a fijar el salario, mediante una disposición dictada en Enero de 1576, por el Virrey Enríquez, de que se pagaran 30 cacaoas al día como salario a los indios macehuales; la orden dictada en 1599 por el Conde de Monterrey, para que se cubran un real de plata, salario por día, y un real de plata por cada seis leguas de ida y vuelta a sus casas para los indios ocupados en los ingenios y la orden del propio Conde de Monterrey, dictada en 1603, que establece el pago de un salario mínimo para los indios en labores y minas, fijándolo en real y medio por día o real y comida suficiente y bastante carne caliente con tortillas

de maíz cocido que se llama pozole. (3) Sin embargo esta legislación poco se aplicó en realidad, ya que no existía sanción alguna para su cumplimiento, así como la confabulación existente entre las autoridades y los capitalistas, y en algunos casos la ignorancia a la Ley.

(4)

En los "Sentimientos de la Nación" o 23 puntos, leídos por Morelos el 14 de Septiembre de 1813, en Chilpancingo, en el punto 12° se indica "que como la buena Ley es superior a todo hombre, las que dicte nuestro Congreso deben ser tales que obliguen a constancia y patriotismo, moderen la opulencia y la indigencia, y de tal suerte se aumente el jornal del pobre, que mejore sus costumbres, aleje la ignorancia, la rapiña y el hurto". (5)

No hay demasiada información respecto a esta época que podríamos ubicarla entre 1821 y 1856. Según expone Guadalupe Rivera Marín "cuando hacia 1823 nos

(3) Buen L. Néstor de. Op. Cit. p. 267.

(4) Idem. p. 269.

(5) Idem. p. 270.

encontramos con jornadas de trabajo de dieciocho horas laboradas y salarios de dos reales y medio; para la mujer obrera y los niños se destinaba un real semanario. Pero más grave aún, treinta y un años más tarde, en 1854, los obreros percibían salarios de tres reales diarios -sin que la jornada hubiera disminuído en más de una hora- lo que significa que en treinta y un años el aumento de los salarios fue de seis centavos." (6)

Al promulgarse la Constitución de 1857, no se consagró en realidad ningún derecho social, sin embargo durante las discusiones del proyecto, se escucharon discursos de excepcional importancia, como el pronunciado por Ignacio Vallarta "El Nigromante", que en una de sus partes establecía que: "Esta operación exigida imperiosamente por la justicia, asegurará al jornalero no solamente el salario que conviene a su subsistencia, sino un derecho a dividir proporcionalmente las ganancias con todo empresario. Sabios economistas de la Comisión, en vano proclamaréis la soberanía del pueblo mientras

(6) Buen L. Néstor de. Op. Cit. p. 272.

privéis a cada jornalero de todo el fruto de su trabajo y lo obliguéis a comerse su capital y le pongáis en cambio una ridícula corona sobre la frente. Mientras el trabajador consume sus fondos bajo la forma de salario y ceda sus rentas con todas las utilidades de la Empresa al socio capitalista, la caja de ahorros es una ilusión, el Banco del pueblo es una metáfora, el inmediato productor de todas las riquezas no disfrutará de ningún crédito mercantil en el mercado, no podrá ejercer los derechos de ciudadano, no podrá instruirse, no podrá educar a su familia, perecerá de miseria en su vejez y en sus enfermedades." (7)

El resultado de éstas discusiones, trajo como consecuencia el artículo 5° de la Constitución, excesivamente tímido, pero cuya revisión, años más tarde, dio origen al Artículo 123 de la Constitución de 1917.

Su texto fue el siguiente: "nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales, sin la justa

(7) Buen L. Néstor de. Op. Cit. p. 274.

retribución y sin su pleno consentimiento". (8)

Con la llegada al poder de los liberales encabezados por Juárez, se inició la etapa de consolidación jurídica en todos los ámbitos, sin embargo la situación real del trabajador del campo y de las industrias seguía siendo precaria, ya que al igual que los mineros su salario era miserable. (9)

Dicha situación originó diversos conflictos , destacando entre ellos los acontecidos en las fábricas "la Hormiga", "la Magdalena", "la Fama", "San Fernando", de Tlalpan, y "la Colmena" y "Barron" del Distrito Federal, sin embargo los patronos aceptaron el paro, y poco a poco los obreros fueron retirándose a sus lugares de origen, y en su lugar los patronos contrataron a trabajadores de Puebla, Tlaxcala y Querétaro, a quienes impusieron las condiciones de trabajo que les convenían, como lo era que por el simple hecho de que el operario se

(8) Buen L. Néstor de. Op. Cit. p. 276.

(9) Idem. p. 280.

presentara a sus labores, aceptaba las condiciones de trabajo que el administrador tuviera a bien fijar. (10)

De igual forma se suscitaron movimientos en el campo, pero con similar suerte.

Estos acontecimientos dieron origen a la creación de organizaciones obreras y campesinas como la que se denominó "El Gran Círculo de Obreros", entre otras.

Durante la época porfirista, destacó el trato inhumano a los trabajadores y las depredaciones cometidas en Yucatán y en Sonora, sin embargo los defensores del sistema alaban la mejoría indudable de la economía y las comunicaciones. (11)

El norteamericano Jonh Kenneth Turner, en su libro México Bárbaro, describió las condiciones de vida durante el Porfiriato, y se enfocó principalmente a la esclavitud y crueldad imperante durante la época, presentando las siguientes estadísticas, por demás

(10) Buen L. Néstor de. Op. Cit. p. 281.

(11) Idem. p. 286.

dramáticas: "Los 750 mil esclavos y los 5 millones de peones no monopolizan la miseria económica de México. Esta se extiende a toda clase de personas que trabajan. Hay 150 mil trabajadores de minas y funciones que reciben menos dinero por el trabajo de una semana que un minero norteamericano de la misma clase por un día de jornal; hay 30 mil operarios de fábricas de algodón cuyo salario da un promedio menor a 60 centavos diarios; hay 250 mil sirvientes domésticos cuyos salarios varían entre \$ 2.00 y \$ 10.00 al mes; hay 40 mil soldados de línea que reciben menos de \$ 4.00 al mes aparte del insuficiente rancho. Los dos mil policías de la ciudad de México no reciben más de \$ 1.00 diario." (12)

Durante aquella época se originaron dos estallidos sociales de gran magnitud, que fueron reprimidos con brutalidad nunca antes vista, la Huelga de Cananea, por medio de la cual los trabajadores solicitaban entre otras prestaciones la de un sueldo mínimo obrero de cinco pesos por ocho horas de trabajo, y la Huelga de Río Blanco, que originó un saqueo en las

(12) Buen L. Néstor de. Op. Cit. p. 288.

tiendas de raya, ya que los trabajadores percibían salarios de siete pesos semanales y casi en su totalidad les eran pagados con vales para dichas tiendas.

Estos movimientos originaron el establecimiento de una jornada de trabajo de ocho horas, igualdad en el salario, el derecho de preferencia de trabajadores mexicanos, y la prohibición de las tiendas de raya. (13)

El descontento popular entre el gobierno del general Porfirio Díaz había permeado toda la sociedad. Las huelgas de trabajadores reprimidos sangrientamente; los alzamientos de campesinos e indígenas despojados de sus tierras; las protestas estudiantiles eran señales de fuerzas extraordinariamente poderosas que comenzaban a moverse. (14)

En Estados Unidos el Partido Liberal encabezado por Ricardo Flores Magón, creó un programa que inspiró al Artículo 123 Constitucional que en uno de sus puntos

(13) Buen L. Néstor de. Op. Cit. pp. 290 y 291.

(14) Carrillo Azpeitia Rafael. "El Movimiento Obrero Mexicano 1823-1912" UCPEET/STPS México 1989. p. 212.

establecía la creación de una jornada de trabajo de ocho horas diarias y un salario mínimo de un peso para la generalidad del país, en que el promedio de los salarios era inferior al citado, y de más de un peso para aquellas regiones en que la vida era más cara y en las que el salario no bastaría para salvar de la miseria al trabajador. (15)

A los integrantes de la Junta Revolucionaria del Partido Liberal Mexicano, les influenció sobremanera un discurso pronunciado por Esteban B. Calderón con motivo de la fundación de la Unión Liberal Humanidad, que en uno de sus fragmentos más importantes decía textualmente: "Si hoy la clase humilde a la que me honro en pertenecer, se uniera para demandar justicia en el pago de su trabajo, los caciques, viles lacayos del capitalista, nos perseguirían irremisiblemente; bien comprenderían que en seguida nos uniríamos también para derrocarlos del poder y exigirles responsabilidades." (16)

(15) Buen L. Néstor de. Op. Cit. p. 293.

(16) Carrillo Azpeitia Rafael. "Ricardo Flores Magón" UCPEET/STPS México 1989. p. 18.

Cuando triunfó la Revolución Mexicana, y una vez integrado el Congreso, se aprobó la Constitución Política de 1917, destinándose su Artículo 123 al tema del trabajo y la previsión social, que en su fracción VI estableció: "El salario mínimo que deberá disfrutar el trabajador será el que se considere suficiente, atendiendo las condiciones de cada región, para satisfacer las necesidades normales de la vida del obrero, su educación y sus placeres honestos, considerándolo como jefe de familia. En toda empresa agrícola, comercial, fabril o minera, los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades." (17)

A su vez las fracciones VII, VIII, IX, X, y XI del numeral en cuestión, se referían al salario y disponían:

"VII.- Para trabajo igual, debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo o nacionalidad;

VIII.- El salario mínimo, quedará exceptuado de

(17) Buen L. Néstor de. Op. Cit. p. 319.

embargo, compensación o descuento;

IX.- La fijación del tipo de salario mínimo y de la participación en las utilidades a que se refiere la fracción VI, se hará por comisiones especiales que se formarán en cada municipio, subordinadas a la Junta Central de Conciliación que se establecerá en cada Estado;

X.- El salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo efectivo en mercancías, ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda;

XI.- Cuando por circunstancias extraordinarias, deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario, por el tiempo extraordinario, un ciento por ciento más de lo fijado para las horas normales." (18)

Es importante hacer mención que el Artículo 13

(18) Buen L. Néstor de. Op. Cit. pp. 319 y 320.

Transitorio de la nueva Constitución declaró extinguidas de pleno derecho las deudas que por razón de trabajo hubieran sido contraídas por los trabajadores con los patronos, sus familiares o intermediarios, hasta la fecha de promulgación y vigencia de la Constitución.

La clase tutelada, la obrera, producto y víctima de la explotación, encuentra en este artículo los mínimos económicos y de seguridad social que deben observarse y ser protegidos cuando una persona presta un servicio personal técnicamente subordinado, puesto que quien lo recibe es, en general, dueño de capital. (19)

El 21 de Noviembre de 1962, se publicó una reforma al artículo 123 Constitucional, que comprendió una importante miscelánea que fue desde una mayor protección a los menores de edad hasta el tratamiento, en fracciones distintas, del reparto de utilidades y los salarios mínimos -incluidos los mínimos profesionales-, la creación de las comisiones para fijar ambos, así como la delimitación de zonas económicas, entre otras

(19) Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Comentada. Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM. México 1985. p. 304.

reformas, creándose con ello el texto que actualmente presenta el artículo que nos ocupa, que entre sus partes de mayor importancia dispone que los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales. Los primeros regirán en una o en varias zonas económicas; y los segundos se aplicarán en ramas determinadas de la industria o del comercio o en profesiones, oficios o trabajos especiales.

Los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos. Los salarios mínimos profesionales se fijarán considerando, además, las condiciones de las distintas actividades industriales y comerciales.

Creándose además otra serie de disposiciones en relación al salario que será motivo de estudio en el presente trabajo en capítulos posteriores.

I.2 ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA PRODUCTIVIDAD.

En nuestros días ya no es nuevo el tema de los sistemas de producción para explotar con la mayor eficacia los recursos humanos y materiales, sin embargo es evidente que dicha organización no se aplicaba como tal en épocas ancestrales, sin que ello fuera obstáculo para que nuestros antepasados crearan obras que definitivamente requirieron de una coordinación de esfuerzos y combinación de recursos, que hasta la fecha nos causan admiración, como lo son la gran variedad de pirámides, obras arquitectónicas y esculturas existentes en todo el universo. (20)

Debido a las inclemencias del tiempo, el hombre hubo de abrigarse o cubrirse, so pena de morir de frío. Aprendió a hacer hoyos en la tierra, que cubría de ramaje y hojas, y en estas trampas cazaba hienas y osos, a los que después mataba con grandes piedras con objeto de utilizar su piel para cubrirse el cuerpo y el de los suyos.

(20) Buffa Elwod S.. "Administración y Dirección Técnica de la Producción" Editorial Limusa. México 1982. p. 5.

Luego vino el problema de la vivienda, que el hombre solucionó despojando a diversos animales de las cuevas que habitaban, haciendo de ellas su morada.

Posteriormente el hombre encontró en el fuego, un aliado para hacer más confortable su estancia en las cuevas, así como para mejorar el sabor de sus alimentos y defenderse de sus depredadores.

Esta evolución originó la necesidad de inventar herramientas, para lo cual el hombre aprendió a afilar piedras en forma de hacha y a fabricar mazos, y como era menester guardar grandes cantidades de alimento para los inclementes días de invierno, modelaron tinajas y cuencos de barro que los rayos del sol endurecía.

Puede afirmarse que la producción de bienes dependía de un sistema manual, así como de la utilización de rudimentarias herramientas, que daban como consecuencia una baja productividad, siendo la fuente de energía la fuerza muscular humana, ayudada posteriormente por la animal, para utilizar con posterioridad la ayuda de la energía que emanaba del viento y del agua. A este

período puede denominársele como el de producción artesanal.

El paso del tiempo y el eminente desarrollo del hombre, originó que los campos abiertos o abandonados fueran cercados y se convirtieran en aldeas, que poco a poco se fueron transformando en ciudades, la inteligencia humana y su aplicación para utilizar los elementos naturales y transformarlos para su beneficio, trajo como consecuencia la aparición de utensilios cada vez más sofisticados y perfeccionados, así como el agrandamiento de las vías de comunicación tanto terrestres como marinas, originándose los talleres, así como pequeñas fábricas, el trabajo se fué especializando más, se explotaron nuevas fuentes de materias primas, se abrieron nuevos mercados y se idearon nuevos métodos de comercio.

Al través de España, Portugal, Holanda e Inglaterra, los metales preciosos comenzaron a afluir a Europa.

Se opinó que el oro y la plata eran la riqueza efectiva, y por lo tanto la Nación más rica sería aquella

que tuviera mayor provisión en metálico en las arcas del Tesoro.

Ante tal convicción, surgió un programa económico que rigió durante casi todo el siglo XVII denominado mercantilista, y que se resumía en las siguientes bases:

1.- Procurar apoderarse de cuanto metal precioso fuera posible.

2.- Prestar apoyo al comercio exterior y con preferencia al de primera necesidad.

3.- Fomentar las industrias que transformaran las materias primas en productos manufacturados y exportables.

4.- Estimular el aumento de la población, ante la necesidad de operarios y trabajadores para las fábricas, ya que una colectividad agraria no produce suficientes brazos para el trabajo manufacturero. (21)

(21) Van Loon Hendrik W. Traducción del inglés por Gutierrez Gili Juan. "Historia de la Humanidad" Editorial Juventud Argentina S.A. Buenos Aires Argentina 1944. p. 345.

Este sistema favoreció sin lugar a dudas el desarrollo fabril en países donde nunca había existido industria, exigiendo mayor habilidad en los trabajadores, y mejorando la condición social del comerciante, debilitando el poder de la aristocracia terrateniente.

Se cambió la mentalidad de la Edad Media, en la cual no interesaba la producción de mercancías a gran escala, ya que los sastres, matarifes y carpinteros trabajaban para las necesidades inmediatas de la reducida comunidad social a que pertenecían, y no les inquietaban deseos de competir con nadie, ni de rendir una producción superior a la estrictamente necesaria.

Todo lo anterior originó tremendos cambios sociales e industriales, siendo de tan gran magnitud e importancia que históricamente se le conoce como la revolución industrial; y es precisamente en este período cuando se desarrolló lo que se conoce como la administración de operaciones, pasando la manufactura de un sistema manual de producción, a un sistema automático, como resultado de una serie de descubrimientos técnicos y

revoluciones económicas que hizo posible la producción en masa. (22)

La generalización de las máquinas dió excelentes resultados para el Estado pues acrecentó su riqueza rápidamente.

Con lo que se ha dado en llamar "domesticación" de la fuerza del vapor y de la energía eléctrica, las tasas de productividad han aumentado a un ritmo impresionante hasta nuestros días.

Durante el período de la revolución industrial los descubrimientos se dieron de manera continua y a un ritmo acelerado, la explotación industrial del vapor y la electricidad se vieron complementadas con la explotación del petróleo, con lo que se complementaron los logros energéticos de la revolución industrial.

El desarrollo de las invenciones queda reflejado en las listas de los comisionados de patentes. Antes de

(22) Buffa Elwod S. Op. Cit. p. 6.

1760, el número de patentes que se concedía en un año cualquiera casi nunca excedió de doce, pero en 1766 subió en forma súbita a 31, y en 1769 a 36. Durante algunos años el nivel permaneció por debajo de este número, pero en 1783 hubo un salto a 64; después el número decayó, hasta que en 1792 otro salto lo llevó hasta 85. Durante los ocho años siguientes giró alrededor de 67, pero un movimiento ascendente lo elevó a 107 en 1802. Otros máximos se alcanzaron durante los años de 1813 y 1818, pero carecieron de la importancia del anterior; en 1824, no obstante, el número de patentes tuvo nuevo máximo, el de 180, y para el siguiente año, uno de bonanza, el número increíble de 250. (23)

El economista escocés Adam Smith fue quien prestó atención por primera vez a la economía de la producción, cuando estaba surgiendo el sistema fabril. En 1776 escribió *La Riqueza de las Naciones*, donde observó que la división del trabajo tenía tres ventajas económicas básicas, a saber: el desarrollo de una habilidad o destreza que ocurre cuando se ejecuta una sola tarea en

(23) Ashton T. S. "La Revolución Industrial" Fondo de Cultura Económica. México 1950. p. 108.

forma repetitiva, un ahorro en el tiempo que normalmente se pierde al pasar de una actividad a la siguiente y el invento de máquinas o herramientas que parecía ser el resultado normal de la especialización de los esfuerzos humanos en tareas de alcance restringido. (24)

En suma, el aumento de la productividad en esa época se debió en gran parte a la sustitución del hombre por la máquina, y a la organización del trabajo dentro de las fábricas, basada en la división de las tareas.

La mentalidad científica se introdujo en la administración del sistema productivo, sistematizando las actividades, reconociéndose al estadounidense Frederick Winslow Taylor como el padre de la organización científica del trabajo, concentrando sus observaciones e investigaciones en la estructura organizacional de los talleres y los métodos de trabajo, sosteniendo la tesis de que una mala organización de los talleres y la deficiencia de los métodos de trabajo explicaban la mala productividad, proponiendo el reemplazo de la

(24) Tawfik Louis y Chauvel Alain M.. "Administración de la Producción" Editorial Mc. Graw-Hill. México 1993. p. 20.

organización jerárquica por el de la organización funcional, bajo los siguientes principios:

-Todo trabajo intelectual deberá ser excluido del taller y deberá concentrarse en el servicio de repartición de los trabajos; ello significa que los obreros se verán completamente excluidos del trabajo de organización así como de todo trabajo de oficina.

- La especialización deberá ser la base de la repartición de trabajos. Por tanto dichos trabajos podrán ser ejecutados en forma racional y eficaz por obreros especializados en el funcionamiento de cada operación.
(25)

Taylor abriría entonces el camino para incrementar la eficiencia y la producción de cada trabajador y la organización científica del trabajo, lográndolo sin un incremento proporcional del gasto de energía, a través de tres principios básicos:

(25) Buffa Elwod S. Op. Cit. p. 8.

1.- Seleccionar los mejores hombres para el trabajo.

2.- Instruirlos en los métodos más eficientes y los movimientos más económicos, que debían aplicar a su trabajo.

3.- Conceder incentivos en forma de salarios más altos para los mejores trabajadores. (26)

Después de la primera guerra mundial se dió prioridad al desarrollo de los métodos cuantitativos y a su aplicación a la solución de los problemas operacionales, desarrollándose el primer modelo matemático para la administración de los inventarios. El aumento de productividad que se observó durante este período puede atribuirse a la evolución tecnológica y a la aplicación de los principios de administración industrial promulgados por Taylor entre otros.

(26) Brown J.A.C.. "La Psicología Social en la Industria" Fondo de Cultura Económica. México 1970. p. 13.

Después de la segunda guerra mundial comenzó un rápido desarrollo de las teorías y las técnicas de la administración de operaciones.

Las innovaciones que caracterizan esta época son las siguientes:

- Desarrollo de las técnicas de la investigación de operaciones: programación lineal, simulación, técnicas de planificación de proyectos, teoría de redes, líneas de espera;

- Desarrollo de las diferentes escuelas de pensamiento administrativo;

- Desarrollo de la automatización;

- Desarrollo de las computadoras;

- Ampliación del concepto de sistema de producción, el cual engloba ahora a la producción de servicios;

-Integración de los componentes de un sistema de producción dentro del enfoque sistemático para la resolución de los problemas operacionales. (27)

El sociólogo norteamericano Lewis Mumford en su obra *Technics and civilization*, describe el complejo tecnológico característico de la época medieval (que persistió en diferentes grados hasta mediados del siglo XVIII) como "eotécnico", y el complejo tecnológico de la revolución industrial como "paleotécnico". La fase moderna, descrita por Mumford como complejo "neotécnico" todavía no ha alcanzado su forma y organización específica, y todavía no ha desplazado completamente al complejo "paleotécnico". Estos complejos tecnológicos tuvieron su origen en regiones definidas, tendieron a utilizar los propios recursos y materias primas, poseyeron recursos típicos para la utilización y generación de energía, originaron tipos particulares de trabajadores, adiestrados en forma especial, desarrollaron en ellos ciertas aptitudes y atrofiaron otras, y los organizaron en forma peculiar. Así la fase

(27) Buffa Elwod S. Op. Cit. p. 9.

"eotécnica" por lo que toca a energía y a utilización de materiales, fue un complejo de madera y fuerza hidráulica; la fase "neotécnica" fue un complejo de carbón y hierro; la fase "neotécnica" es o será, de aleaciones, electricidad, y energía atómica y nuclear.

(28)

(28) Citado por Brown J.A.C.. Op. Cit. p. 25.

CAPITULO II

II.1 CONCEPTO DE SALARIO.

El Derecho individual del trabajo tiene como propósito esencial asegurar, a cada trabajador, un nivel decoroso de vida, por ello, e inmediatamente después de la protección a la persona física tuvo que ocuparse de los problemas del salario.

El profesor Mario de la Cueva en su libro Derecho Mexicano del Trabajo, nos señala que el salario es, en la vida real, la fuente única o, al menos, principal de ingreso para el trabajador, de cuya circunstancia se desprende que el salario tiene carácter alimenticio que constantemente le han reconocido la doctrina y la jurisprudencia; y es así porque constituye el medio de satisfacer las necesidades alimenticias del obrero y su familia (29).

Guillermo Cabanelas, en su Compendio de Derecho

(29) Cueva Mario de la.. "Derecho Mexicano del Trabajo" Tomo I. Editorial Porrúa, S.A. México 1964. p. 641.

Laboral nos indica: "la voz 'salario' proviene del latín salarius, a su vez derivado de 'sal', porque era costumbre antigua dar a las domésticas en pago una cantidad fija de sal", asimismo nos indica que en "la doctrina laboral, el salario es la retribución del trabajador, lo que el hombre percibe por su trabajo".

(30)

La Ley Federal del Trabajo de 1931 en su artículo 84 se refiere al salario como "la retribución que debe pagar el patrón al trabajador, por virtud del contrato de trabajo", la Ley en vigor señala que "salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo".

La legislación Española define en la Ley del Contrato de Trabajo, artículo 37, como la totalidad de los beneficios que obtiene el trabajador por sus servicios u obras, no solo lo que recibe en metálico o en especie, como retribución directa de su labor.

(30) Citado por Briceño Ruiz Alberto. "Derecho Individual del Trabajo" Editorial Harla, S.A. México 1985. p. 353.

Para el liberalismo es igual a la cantidad de artículos necesarios para alimentar y vestir al trabajador y su familia.

Para Carlos Marx, visto superficialmente, en el plano de la sociedad burguesa, el salario percibido por el obrero se presenta como el precio del trabajo, como una determinada suma de dinero que se paga por una determinada cantidad de trabajo, llamado precio necesario o natural de éste a su expresión en dinero.

Alberto Briceño Ruiz en su libro Derecho Individual del Trabajo, nos señala que: "salario es la prestación que debe el patrón al trabajador por sus servicios, nunca inferior a la marcada por la ley, que toma en cuenta las posibilidades de la empresa y hace posible la superación del trabajador y de su familia".

(31)

Nuestra legislación contempla el salario mínimo para garantizar la sobrevivencia del trabajador y

(31) Op. Cit. p. 356.

establece al respecto que salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo.

El salario mínimo deberá de ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos.

Los salarios mínimos son unas de las instituciones fundamentales para la realización de la justicia social.

Para la determinación y su fijación de los salarios mínimos se ha creado una Comisión Nacional integrada por representante de los trabajadores, de los patrones y del gobierno, que de acuerdo con la Constitución, procederá a efectuar los estudios necesarios para conocer las necesidades de los trabajadores y las condiciones sociales y económicas de la República.

Es por ello que salario mínimo es el que, atendidas las condiciones de cada región, sea suficiente para satisfacer las necesidades normales de la vida del trabajador, su educación y sus placeres honestos, considerándolo como jefe de familia y teniendo en cuenta que debe disponer de los recursos necesarios para su subsistencia durante los días de descanso semanal en los que no perciba salario.

Resulta un problema complejo el determinar la naturaleza jurídica del salario, si se advierte que su connotación legal le atribuye el carácter de contraprestación al trabajo y no obstante ello, la propia ley contempla, en diversas hipótesis, que existe obligación de pagar salario, sin que corresponda a una obligación correlativa de trabajar; en otra dimensión podría entenderse que salario es, el objeto de una obligación patronal.

En base a lo anterior podemos afirmar que el salario no es, necesariamente, una contraprestación por el trabajo; resulta en ocasiones, sólo una obligación nacida de la relación de trabajo.

II.2 CLASES DE SALARIO.

El salario admite múltiples criterios de clasificación; en virtud de ello es recomendable observar, preferentemente los criterios previstos en la Ley, podemos proponer las siguientes:

A) Por su Naturaleza.

El salario debe pagarse preferentemente "en moneda del curso legal". Sin embargo también puede cubrirse en especie, esto es, en mercancía o servicios; el salario siempre deberá ser pagado en efectivo y las prestaciones en especie deberán ser apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia y razonablemente proporcionadas al monto del salario que se pague en efectivo.

B) Por la Forma de Valuación.

En el artículo 83 de la Ley Federal del Trabajo se mencionan los siguientes:

a.- Por unidad de tiempo; lo característico es que el trabajador perciba su salario en función del tiempo que dedica al trabajo; el salario siempre se paga por horas de trabajo, día, semana, quincena o mes. Es fórmula común que el salario se fije sin tomar en cuenta explícitamente la cantidad o calidad de los servicios que el trabajador presta.

La fijación del salario por horas de trabajo, es operante en algunos servicios como es el caso de los maestros especializados y catedráticos; la base del salario resulta demasiado simple: basta con dividir el salario mínimo entre 8 horas, para determinar la cantidad correspondiente a cada unidad de tiempo.

b.- Por unidad de obra.- En el artículo 83 de la Ley Federal del Trabajo se contempla que el salario se fije por unidad de obra; habitualmente se denomina a esta forma de pago "salario a destajo", palabra que deriva de "destajar" y significa "ajustar y expresar las condiciones con que se ha de hacer una cosa "; aquí el salario se determina por el número de unidades y no por el tiempo tomado en producirlas.

En tales trabajos, dice Mendez Pidal, se atenderá a la calidad y cantidad de la obra o trabajos realizados, pagándose por piezas, medidas, trozos o conjuntos determinados, independientemente del tiempo invertido, y si se hubiera estipulado plazo para la conclusión de la obra o trabajo, deberá terminarse dentro de él, con el rendimiento normal de un trabajador apto. Por lo contrario Mario de la Cueva afirma que al "fijarse el salario por unidad de obra, se considera siempre el tiempo que ha de invertirse en la producción, realización o construcción de la obra...ha de tenerse en cuenta que la retribución que perciba el trabajador ha de ser tal, que el número de unidades obtenidas durante ocho horas equivalga al salario remunerado que corresponda a una prestación de servicios retribuida con salario por unidad de tiempo (citando a Ferrer Hinojosa). (32)

Es más entendible la explicación de Guillermo Cabanellas en el sentido de que "el trabajo a destajo o por unidad de obra es un sistema por el cual se calcula

(32) Briceño Ruíz Alberto. Op. Cit. p. 382.

la retribución directa con el rendimiento del trabajador.

El salario no es fijo, sino que varía según el esfuerzo que el trabajador realiza y el resultado que obtiene. Es variable, ya que se modifica, aumentando o disminuyendo de acuerdo con la cantidad de piezas producidas por el trabajador en un tiempo dado. Cada pieza terminada se abona con una cantidad fija y la cantidad de unidades producidas durante la jornada, multiplicadas por esa base remuneratoria, dará el salario de cada día".(33)

El salario a destajo se tiene cuando la remuneración se fija, no en relación al tiempo, sino en proporción a la cantidad de producción obtenida, es por eso que desde el punto de vista patronal el pago a destajo es bien visto ya que su costo de mano de obra resulta proporcional a la producción.

c.- Por comisión.- Esta es una forma de pago que se utiliza generalmente en el comercio. El maestro de la

(33) Citado por Briceño Ruíz Alberto. Op. Cit. p. 382.

Cueva escribe que "la comisión es una forma de salario que consiste en que el trabajador recibe un porcentaje sobre cada una de las operaciones que realiza para la empresa a la que presta sus servicios".(34)

Néstor de Buen señala que "la comisión puede fijarse de dos maneras diferentes, bien mediante un porcentaje sobre el precio final de venta, bien mediante una tarifa, fijada en pesos y centavos, por unidad vendida".

"La primera fórmula responde a un concepto administrativo anacrónico ya que, de no plantearse en términos adecuados, cualquier proceso inflacionario repercutirá de inmediato sobre los costos de mano de obra. Situación parecida se puede producir con incrementos fiscales. La segunda, más razonable, puede implicar sin embargo un ajuste constante del salario, para el caso de que los precios se eleven desmesuradamente." (35)

(34) Op. Cit. p. 646.

(35) Op. Cit. p. 000.

La Ley Federal del Trabajo no señala de manera expresa el salario a comision, pero la mayoría de los tratadistas coinciden que le es aplicable el mismo principio del artículo 85, en el sentido de que habría de ser calculado de tal manera que garantice al trabajador la percepción, por lo menos, del salario mínimo.

d.- A precio alzado.- Este tipo de salario lo encontramos regido por el artículo 83 de la Ley Federal del Trabajo, pero es evidente que el pago no sea nunca inferior al salario mínimo. Señala de la Cueva que "esta modalidad del salario aproxima la relación de trabajo al contrato de obra a precio alzado; el cual, como sabemos, está regido por el derecho civil, pero la diferencia consiste en que, independientemente de la relación de subordinación, en el contrato de derecho civil el constructor de la obra pone su actividad y los materiales en tanto en la relación de trabajo, el obrero pone únicamente su actividad". (36)

e. - De cualquier otra manera.- La expresión con

(36) Op. Cit. p. 645.

la que concluye el primer párrafo del artículo 83 de la Ley Federal del Trabajo da pauta para la adopción legal o convencional de cualquier fórmula para determinar el salario, pero con la salvedad de que nunca sea inferior al salario mínimo.

C) Salario mínimo.- Los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán los siguientes:

a).- Generales.- Son los que se rigen en una o varias zonas económicas; el cual debiera ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia.

Nuestra legislación nos indica que los salarios mínimos podrán ser generales para una o varias áreas geográficas de aplicación, que pueden extenderse a una o más entidades federativas.

Por lo tanto, los salarios mínimos generales tienen un campo geográfico de aplicación.

b.- Profesionales.- Se aplicarán en ramas determinadas de la industria o del comercio o en profesiones, oficios o trabajos especiales, los salarios mínimos profesionales se fijarán considerando además, las condiciones de las distintas actividades industriales y comerciales dentro de una o varias áreas geográficas de aplicación.

II.3 INTEGRACION DEL SALARIO.

De acuerdo al artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo nos señala que "el salario se integra con los pagos hechos en efectivo, por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

Como ya se dijo, son aquellas que, por otorgarse normal y periódicamente, se deben sumar a la cantidad base del salario, para efectuar el pago de todas las demás. Desde luego, también deben afectar el pago del

Impuesto al Ingreso Global de las personas Físicas y la cuota del Seguro Social.

Dada la amplitud del precepto, cualquier ventaja en favor del trabajador forma parte del salario cuando esta ventaja deriva directamente del trabajo; y no cuando es un medio para realizarlo. Así, los viáticos no forman parte del salario, pero sí el 5% del INFONAVIT que es un salario de pago diferido del que es depositaria esta Institución por ser entregado al trabajador bajo los supuestos de la Ley que regula su funcionamiento. Sin embargo, en algunas sentencias dictadas en juicios de amparo que se han interpuesto por los trabajadores, se ha dicho que la aportación al INFONAVIT no integra ni forma parte del salario para efecto del pago de las indemnizaciones.

Las prestaciones que comprende el salario integrado pueden ser de diversos tipos:

A) CONSTANTES Y FIJAS, como la cuota diaria.

B) PERIODICAS, como pueden ser la prima vacacional y el aguinaldo.

C) ALEATORIAS O VARIABLES, como lo son los incentivos por producción.

Las prestaciones más importantes que integran el salario son:

A) PRIMA DOMINICAL.- Generalmente el día de descanso es el domingo, sin embargo para aquellos que lo laboran la Ley dispone el pago de una prima especial del 25% del salario normal, y por tanto al ser periódico su pago, integra el salario.

B) ALIMENTOS.- Cuando se otorgan alimentos como prestación normal, integran el salario y se cuantifican tomando como equivalencia el 25% del salario que se pague en efectivo.

C) HABITACION.- Se considera el salario incrementado en un 25% cuando se otorga habitación de manera gratuita durante la vigencia de la relación laboral.

D) COMISIONES.- Cuando se cubra a los trabajadores una cantidad fija por ventas o cobros realizados, sin que varíe el porcentaje, la cantidad que resulte integrará el salario.

E) HORAS EXTRAS.- Cuando se establece la obligación del trabajador de laborarlas, precisándose el número de horas por semana, quincena o mes, debe considerarse periódico y por lo tanto incrementará la base de cuantificación del salario.

F) AGUINALDO.- Es computable en virtud de que se paga anualmente por el año de servicios o el tiempo proporcional.

G) PRIMA VACACIONAL.- Por ser una prestación habitual y sistemática de la que disfruta el trabajador durante todo el tiempo que dura su relación laboral y tenga derecho a vacaciones, sí forma parte del salario.

H) FONDO DE AHORRO.- Se integra al salario la aportación patronal al fondo, especialmente cuando

consiste en un por ciento sobre el salario devengado por tiempo trabajado.

I) DESPENSAS.- Si se entregan periódicamente, deben formar parte del salario.

Cabe aclarar que cuando se estipula en un Contrato Colectivo o en un Contrato Ley, que determinadas prestaciones integrarán el salario, o que por el contrario, alguna prestación se cubrirá en base al salario integrado, dichas disposiciones deben cumplirse a pesar de lo que dispone la Ley de la materia, toda vez que causan un beneficio a la clase trabajadora.

Ahora bien, es menester especificar que la integración del salario es aplicable únicamente con cuestiones terminales, es decir en indemnizaciones por riesgos o por despido.

II.4 PROTECCION DEL SALARIO.

La Ley Federal del Trabajo dado su espíritu de protección al trabajador contempla diversas disposiciones

tendientes a proteger el salario de los trabajadores en el sentido de que no podrán ser objeto de compensación, descuento o reducción salvo en los casos siguientes:

I.- Pensiones alimenticias decretadas por la autoridad competente en favor de las personas mencionadas en el artículo 110, fracción V;

II.- Pago de rentas a que se refiere el artículo 151. Este descuento no podrá exceder del diez por ciento del salario;

III.- Pago de abonos para cubrir préstamos provenientes del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores destinados a la adquisición, construcción, reparación, ampliación o mejoras de casa habitación o al pago de pasivos adquiridos por estos conceptos. Asimismo, a aquellos trabajadores que se les haya otorgado un crédito para la adquisición de viviendas ubicadas en conjuntos habitacionales financiados por el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda de los Trabajadores se les descontará el 1% del salario a que se refiere el artículo 143 de esta Ley, que se destinará a cubrir los gastos que

se eroguen por concepto de administración, operación y mantenimiento del conjunto habitacional de que se trate. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador y no podrán exceder del 20% del salario; y

IV.- Pago de abonos para cubrir créditos otorgados o garantizados por el Fondo a que se refiere el artículo 103 Bis de esta Ley, destinados a la adquisición de bienes de consumo duradero o al pago de servicios. Estos descuentos estarán precedidos de la aceptación que libremente haya hecho el trabajador y no podrán exceder del 10% del salario.

La Constitución Política en la Fracción VIII del Apartado A del artículo 123, establece que el salario mínimo quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento, lo que ha originado que algunos tratadistas consideren inconstitucional las disposiciones antes detalladas contempladas en la Ley reglamentaria respectiva, porque contempla deducciones al salario diversas a la pensión alimenticia. Sin embargo, y dado que las finalidades del salario mínimo son la

satisfacción de las necesidades de un jefe de familia, no existe lugar a duda que dentro de éstas se encuentran el pago de rentas, así como los abonos para cubrir créditos del INFONAVIT, o de adquisición de bienes de consumo duradero.

La Ley establece que el trabajador dispondrá libremente de su salario, el cual le será pagado directamente a éste, y sólo en los casos en que se encuentre imposibilitado para recibirlo, le será cubierto a la persona que para tal efecto designe mediante carta poder suscrita ante dos testigos. Con tales medidas se intenta impedir fórmulas de fraude legal, aunque es importante señalar que en la práctica no se dan violaciones a dichas disposiciones, y por otra parte cabe destacar que en los casos en que el trabajador se ve impedido a recibir personalmente el pago de sus salarios, se ha hecho costumbre que generalmente sea su cónyuge o alguno de sus padres, a quienes se les cubra el mismo, mediante la exhibición de la carta poder a que se refiere la Ley.

En cuanto al instrumento de pago del salario, la Ley, dispone que el mismo deberá ser cubierto en moneda de curso legal, cuando se pague en efectivo, no siendo permitido hacerlo en mercancías, vales, fichas, o cualquier otro signo representativo con que se pretenda substituir la moneda, con lo cual se hace una clara referencia a la época en que se pagaba a los trabajadores con productos de la tienda de raya. Sin embargo la legislación laboral contempla el pago de algunas prestaciones en especie, al disponer que las mismas deberán ser apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia, y guardar un equilibrio en relación al monto del salario que se pague en efectivo.

Como un remoto antecedente en las tiendas de raya, pero con la diferencia sustancial de que se trata de un auténtico servicio a los trabajadores para que obtengan mercancías a mejor precio que en el mercado, la legislación contempla el establecimiento de almacenes y tiendas, que pueden crearse mediante convenio entre los trabajadores y los patrones, y bajo las siguientes condiciones:

A) La adquisición de las mercancías será libre.

B) Los precios se fijarán y modificarán por convenio obrero-patronal, sin poder exceder de los precios oficiales o, en su defecto, de los precios corrientes en el mercado.

C) Los trabajadores habrán de participar en la administración y vigilancia del almacén o tienda, en los términos que se pacten.

La Ley protege al salario al establecer que será nula la cesión de los salarios en favor del patrón o de terceras personas, cualquiera que sea la denominación o forma que se le dé.

Por otra parte la obligación del patrón de pagar los salarios no se suspenderá, salvo en los casos y con los requisitos establecidos en la propia Ley, haciendo la aclaración que en caso contrario el trabajador podrá rescindir la relación de trabajo por causa imputable al patrón.

Asimismo queda prohibido imponer multas a los trabajadores, cualquiera que sea su causa o concepto.

El lugar de pago del salario siempre será donde el trabajador preste sus servicios, y deberá efectuarse en día laborable, durante las horas de trabajo o inmediatamente después de su terminación.

El salario en general no podrá ser sujeto de descuentos, como ya se ha indicado, sin embargo la Ley contempla los casos de excepción que son los siguientes:

A) Pago de deudas contraídas con el patrón por anticipo de salarios, pagos hechos con exceso al trabajador, errores, pérdidas, averías, adquisición de artículos producidos por la Empresa o establecimiento. La cantidad exigible en ningún caso podrá ser mayor del importe de los salarios de un mes y el descuento será el que convenga el trabajador y el patrón, sin que pueda ser mayor del 30% del excedente del salario mínimo.

B) Pago de la renta a que se refiere el artículo 151 que no podrá exceder del 15% del salario.

C) Pago de abonos para cubrir préstamos provenientes del Fondo Nacional de la Vivienda de los Trabajadores destinados a la adquisición, construcción, reparación, ampliación o mejoras de casas habitación o algo de pasivos adquiridos por estos conceptos. Asimismo, a aquellos trabajadores que se les haya otorgado un crédito para la adquisición de viviendas ubicadas en conjuntos habitacionales financiados por el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores se les descontará el 1% del salario a que se refiere el artículo 143 de esta Ley que se destinará a cubrir los gastos que se eroguen por concepto de administración, operación y mantenimiento del conjunto habitacional de que se trate. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador.

D) Pago de cuotas para la constitución y fomento de sociedades cooperativas y de cajas de ahorro, siempre que los trabajadores manifiesten expresa y libremente su conformidad y que no sean mayores del 30% del excedente del salario mínimo.

E) Pago de pensiones alimenticias en favor de la esposa, hijos, ascendientes y nietos, decretado por la autoridad competente.

F) Pago de las cuotas sindicales ordinarias previstas en los estatutos de los sindicatos, y

G) Pago de abonos para cubrir créditos garantizados por el Fondo a que se refiere el artículo 103 bis de esta Ley, destinados a la adquisición de bienes de consumo o al pago de servicios. Estos descuentos deberán haber sido aceptados por el trabajador y no podrán exceder del 20% del salario.

Al respecto, es importante señalar que el patrón debe además deducir el Impuesto sobre Productos de Trabajo, así como el Impuesto sobre la Renta.

Por otro lado la Ley, dispone que las deudas contraídas por el trabajador con su patrón, por ningún motivo y en ningún caso devengarán intereses.

Cabe aclarar que los patrones no están obligados a cumplir ninguna otra orden judicial o administrativa de embargo que afecte el salario de algún trabajador, a excepción de las pensiones alimenticias como ya se ha estipulado.

La Ley Federal del Trabajo establece que los trabajadores no necesitan entrar a concurso, quiebra, suspensión de pagos o sucesión, y faculta a las Juntas de Conciliación y Arbitraje para proceder al embargo y remate de los bienes necesarios para el pago de los salarios, y además dispone que los salarios devengados en el último año son preferentes sobre cualquier otro crédito, incluidos los que disfruten de garantía real, los fiscales y los a favor del Instituto Mexicano del Seguro Social, y sobre todos los bienes del patrón, pretendiéndose con estas disposiciones poner un obstáculo a las maniobras del patrón para crear estados de insolvencia.

Cuando el trabajador llegara a fallecer sus beneficiarios tendrán derecho a percibir las prestaciones

pendientes de cubrirse, sin necesidad de juicio sucesorio.

Finalmente, la legislación dispone la prohibición de establecer en los centros de trabajo expendios de bebidas embriagantes y casas de juego, prohibición que debe ser efectiva en un radio de cuatro kilómetros de los centros de trabajo ubicados fuera de las poblaciones, disposición que, sin embargo, no se cumple cabalmente.

Las anteriores disposiciones, son de manera general, las que pretenden proteger el salario, sin embargo, es evidente que a pesar de la nobleza del ordenamiento jurídico, el monto en sí de los salarios, y principalmente el mínimo general, origina que por sí mismo no sea suficiente para garantizar un nivel de vida decoroso para una familia de la clase trabajadora, pero por otra parte la defensa del salario contra el patrono, fue un imperativo de la vida, un segundo grito de inconformidad y de la rebeldía contra la explotación y la injusticia, ya que el abuso de los patronos, la explotación a la que sometían a sus trabajadores, obligó a consignar estas limitaciones, para evitar que la

ignorancia, la miseria, la necesidad de conservar un trabajo, fueran factor de violación permanente.

CAPITULO III

PRODUCTIVIDAD

III.1 CONCEPTO DE PRODUCTIVIDAD

Etimológicamente la palabra producción viene del latín *producere*, que significa hacer salir, crear. Sus acepciones usuales son acción de producir, cosa producida, acto o modo de producirse; y en suma de los productos del suelo o de la industria. (37)

La Ciencia de la Economía le ha dado una connotación especial. El economista sueco GUSTAVO CASELL, al hablar del fomento productivo, distribuía los bienes económicos en dos grandes categorías; la de aquellos bienes que no pueden ser sustituidos por otros bienes idénticos, y las de aquellos bienes que en cambio, son reproducibles a través del proceso de la producción. (38)

(37) Jiménez Alonso Jorge. Artículo publicado en la Revista Laboral No. 12 Septiembre de 1993. Editorial ECASA. México, p. 16.

(38) *Ibidem*. p. 16.

Ahora bien, al igual que sucede con otros términos de uso general, el de producción no se presenta como un término unívoco, sino todo lo contrario, destacando dos sentidos fundamentales; puede designar en primer lugar, el conjunto de bienes económicos obtenidos mediante un determinado ciclo de elevación y, en otro sentido, denota una serie de actos realizados por el hombre precisamente para obtener aquellos bienes económicos.

En el orden histórico, las diferentes escuelas atribuyen al concepto productividad distinto significado: los fisiócratas afirmaron que sólo la agricultura podía generar riqueza, o como decía Quesney "un producto neto". Los clásicos ingleses encabezados por Adam Smith, juzgaron productivos no solamente a los agricultores, sino también a los industriales y a los comerciantes, si bien establecieron algunas excepciones como el trabajo de las domésticas, de los artistas, de los músicos, de los abogados y de los sacerdotes. Los economistas de la segunda mitad del siglo XIX, acaban con la dicotomía entre trabajos productivos y trabajos improductivos, y en la actualidad es unánimemente admitido, el concepto

amplio de producción, según el cual existe producción cada vez que existe un aumento de utilidad en los bienes anteriormente existentes, mediante la labor coordinada de los factores o agentes de la producción, incremento de utilidad que puede manifestarse de las siguientes formas:

- A) En las características de los bienes.
- B) En su posición en el espacio.
- C) En su disponibilidad en el tiempo.
- D) En sus relaciones con los sujetos económicos.

En el modo de producción capitalista, la producción se caracteriza por las siguientes notas: el predominio de la propiedad privada como medio de asociación del trabajo, la finalidad mercantil de la producción y su organización capitalista, que se hace visible en la concentración de la producción en el carácter de sociedad privada, que tienen los medios de trabajo. En un sentido marxista, los modos de producción determinados (trabajador-no trabajador a productor-

usurpador del producto a plusvalía y dueño de los medios de producción) que entrarían en contradicción con aquéllas. (39)

Afirmar el carácter mercantil de la producción contemporánea, equivale a decir que ésta se hace con la finalidad de crear objetos cambiables, de tal manera que, tanto quienes intervienen efectivamente en la producción, como quienes realizan operaciones subordinadas a ella.

Para la Organización Internacional del Trabajo, el concepto productividad tiene otra acepción, que en resumidas cuentas, es el que a nosotros los juristas nos interesa, se dice que es antes que nada una cuestión de organización; se trata de combinar de la manera más eficaz, las cantidades disponibles de las diversas categorías de trabajo, de capital y de recursos naturales, a fin de producir el conjunto más útil de artículos determinados y de servicio. (40)

(39) Ibidem. p. 17

(40) "Introducción al estudio del Trabajo" Oficina Internacional del Trabajo. Editorial Limusa, S.A. de C.V. Primera reimpresión. México. 1987. p. 4.

Dicho en otros términos, la relación entre la producción total obtenida en un tiempo dado y el conjunto de agentes empleados en esa producción (capital, mano de obra, materia prima, etcétera).

Por ser un concepto que implica la relación que existe entre el volumen de producción alcanzado y los recursos empleados para lograrlo, se dice que la producción es la cantidad de unidades o de servicios que, en un período dado, la organización puede poner a disposición de los consumidores en el mercado al que concurre con sus productos y, por otra parte, al hablar de recursos, se hace referencia a la materia prima, mano de obra y a los gastos directos e indirectos, fijos o variables que se realizan para alcanzar la producción.

La productividad es la relación entre la producción obtenida y los recursos utilizados para lograrla.

Otros definen que la productividad es la relación entre producción e insumo.

La productividad de una organización, puede definirse como la proporción entre los insumos (estímulos) que puso en juego para lograr ciertos objetivos y los resultados (respuestas) que obtuvo.

III.2.ELEMENTOS DE LA PRODUCTIVIDAD

Como hemos analizado en el subcapítulo dedicado al concepto de la productividad, no es más que el cociente entre la cantidad producida y la cuantía de los recursos que se hayan empleado en la producción.

Estos recursos vienen a ser los elementos que conforman la productividad, y a manera de ejemplo, podemos analizar los siguientes:

A) PRODUCTIVIDAD DE LA TIERRA.- Si utilizando mejores semillas, mejores métodos de cultivo y más fertilizantes es posible elevar de dos a tres quintales la producción de cereales por hectárea de un terreno determinado, tendremos entonces que la producción de la tierra desde el punto de vista agrícola, habrá aumentado en cincuenta por ciento. Podrá decirse que la

productividad de la tierra utilizada para fines industriales ha aumentado si la producción de bienes o servicios de dicha tierra se ha incrementado por cualquier medio.

B) PRODUCTIVIDAD DE LOS MATERIALES.- Si un sastre experto es capaz de cortar once trajes con una pieza de tela de la que un sastre menos experto sólo puede sacar diez trajes, puede decirse que en manos del sastre experto la pieza se utilizó con un diez por ciento más de productividad.

C) PRODUCTIVIDAD DE LAS MAQUINAS.- Si una máquina-herramienta produciría cien piezas por cada día de trabajo y aumenta su producción a ciento veinte piezas en el mismo tiempo gracias al empleo de mejores herramientas cortantes, la productividad de esa máquina se habrá incrementado en un veinte por ciento.

D) PRODUCTIVIDAD DE LA MANO DE OBRA.- Si un alfarero producía treinta platos por hora y al adoptar métodos de trabajo más perfeccionados logra producir

cuarenta, su productividad habrá aumentado en un treinta y tres punto treinta y tres por ciento. (41)

En cada uno de los anteriores ejemplos, también aumentó la producción, y siempre en un porcentaje idéntico al de la productividad. Pero un aumento de producción no supone de por sí un aumento de productividad. Si hay que añadir elementos proporcionalmente iguales al aumento de producción obtenido, la productividad no cambia. Y si los recursos utilizados crecen en un porcentaje mayor que la producción, el aumento de esta última se estará logrando al precio de un descenso de la productividad.

Por consiguiente, elevar la productividad significa producir más con el mismo consumo de elementos, o sea al mismo costo en lo que se refiere a tierra, materiales, tiempo-máquina o mano de obra, o bien producir la misma cantidad, pero utilizando menos elementos de tierra, materiales, tiempo-máquina o mano de obra, de modo que los elementos así economizados puedan

(41) Ibidem. p. 5

dedicarse a la producción de otros bienes.

Son muchos los elementos que influyen en la productividad de cada establecimiento, y no hay ningún factor que sea independiente de los demás. La importancia que deberá atribuirse a cada uno de los elementos depende de la empresa, de la industria y posiblemente del país de que se trate. En las industrias en que el costo de la mano de obra es reducido, en comparación con el de la materia prima o con del capital invertido en instalaciones y equipo, las mayores oportunidades de reducir los costos están en el mejor aprovechamiento de las materias primas y de las instalaciones.

Es de considerarse, que el aumento de la productividad equivale a sacar el máximo partido de todos los elementos disponibles.

Existen otros elementos que dependen más de la empresa, por su naturaleza, como son los siguientes:

A) TERRENOS Y EDIFICIOS.- Terrenos bien situados para levantar los edificios y demás instalaciones

necesarias para los negocios de la empresa, así como los edificios que se construyan en dicho terreno.

B) MATERIALES.- Materiales que puedan ser transformados en productos para la venta, incluidos el combustible, los productos químicos que se utilizan en el proceso de fabricación y los materiales de embalaje.

C) MAQUINAS.- Instalaciones, herramientas y equipo necesarios para llevar a cabo la fabricación, manipulación y transporte de los materiales; equipo de calefacción y ventilación e instalación generadora de energía; muebles y útiles de oficina.

D) MANO DE OBRA.- Personal de uno y otro sexo para llevar a cabo las operaciones de fabricación, proyectar y dirigir, desempeñar trabajos de oficina, diseñar e investigar, comprar y vender. (42)

Es importante resaltar que la dirección de la empresa, será la encargada en todo momento de vigilar que

(42) Ibidem. pp. 9 y 10.

los elementos o recursos se aprovechen lo más posible, y se combinen de la manera que rindan la mayor productividad posible, si los dirigentes no atinan a tomar las medidas de cada caso, la empresa acabará por fracasar.

La importancia relativa de cada uno de los elementos ya mencionados, varía según la naturaleza de la empresa, el país en que opera, la disponibilidad y costo de cada elemento, la índole del producto y los procesos de fabricación.

Algunas prácticas que han dado excelentes resultados reflejados en alta productividad, han consistido en realizar un cambio constructivo en los métodos, los procedimientos o los equipos con los cuales se llevan a cabo los resultados, así como la precisión con la cual la capacidad con que se cuenta para realizar el trabajo se equipara a la cantidad de trabajo que hay que realizar, y la capacidad para obtener y mantener el mejor esfuerzo por parte de todos los empleados.

Por otra parte, para asegurar la armonía del sistema productivo, es necesario llevar a cabo una adecuada administración de operaciones de dicho sistema, mediante el adecuado uso de las funciones esenciales y complementarias. Las funciones esenciales son previsión, planificación de la producción y control; las complementarias son organización científica del trabajo, administración de la calidad, administración del mantenimiento, seguridad del trabajo e informática.

La previsión proporciona los datos básicos en términos de la concepción y la administración de las operaciones; es cuantitativa y cualitativa.

El cometido de la planificación consiste en establecer calendarios de fabricación que sirvan para el control de las actividades productivas. El control comprende dos actividades:

A) El control de la producción, aspecto cuantitativo (productividad, demoras, costos);

B) El control de la calidad (criterios de crédito de la empresa y condiciones de fidelidad del comprador-consumidor).

Sin un aprovisionamiento adecuado, las materias primas, los suministros y los servicios necesarios para la producción no llegarán al puesto de trabajo deseado, en buen momento, en la cantidad deseada y con la calidad requerida.

La organización científica del trabajo es un elemento cada vez más decisivo para todo sistema de producción. El desarrollo y la rentabilidad del sistema son factores que dependen de ella.

La administración del mantenimiento afecta en parte la calidad del producto, porque esta actividad consiste en conservar máquinas, equipos y locales en buen estado.

La administración de la seguridad en el trabajo consiste en identificar y controlar las circunstancias que pueden causar accidentes de trabajo. La importancia

del factor humano nos invita a administrar la seguridad en el trabajo con el mismo cuidado que se dedica a las demás actividades del sistema de producción.

El enfoque multidisciplinario de los problemas, el cual se basa en la noción de sistemas (enfoque sistemático), coincide con el desarrollo de la informática (teoría cibernética de la organización) y permite abordar en mejor forma las nuevas situaciones a las cuales debe enfrentarse el administrador. El enfoque sistemático y el informático constituyen un apoyo tanto para la concepción como para la administración del sistema productivo.

III.3 FACTORES DE LA PRODUCCION.

Existen factores que pueden afectar la productividad, ya sea de manera positiva o de manera negativa.

Para elevar la productividad al máximo se precisa la acción de todos los sectores de la comunidad: gobiernos, empleadores y trabajadores.

Los gobiernos pueden crear condiciones favorables a los esfuerzos de los empleadores y de los trabajadores para aumentar la productividad. Para ello se precisa entre otras cosas:

A) Disponer de programas equilibrados de desarrollo económico.

B) Adoptar las medidas necesarias para mantener el nivel de empleo; y

C) Tratar de crear oportunidades de empleo para los desempleados o subempleados y para los que pudieran quedar sin empleo como consecuencia de mejoras de la productividad en determinadas industrias. (43)

Lo anterior tienen particular importancia en los

(43) Ibidem. p.7.

países en desarrollo, donde el desempleo constituye un grave problema.

Los empleadores y los trabajadores también tienen un importantísimo papel que desempeñar. La responsabilidad principal en lo que respecta al aumento de la productividad de una empresa corresponde a la dirección. Sólo ella puede crear un ambiente favorable para ejecutar un programa de productividad y obtener la cooperación de los trabajadores, que es esencial para el éxito del intento, aunque también se necesita la buena disposición previa de los trabajadores. Los sindicatos pueden estimular activamente a sus afiliados a prestar dicha cooperación si están convencidos de que el programa, además de ser beneficioso para el país en general, será provechoso para los trabajadores.

Una de las mayores dificultades con que se tropieza para obtener la cooperación activa de los trabajadores es el temor de que el aumento de la productividad conduzca al desempleo, es decir, que sus propios esfuerzos los lleven a quedar sin empleo. Este temor se acentúa donde ya existe desempleo y donde es

difícil que el trabajador que pierda su empleo encuentre otro. Incluso en los países económicamente desarrollados ese temor causa verdadera angustia a quienes ya han conocido la desocupación.

Por consiguiente, si no se da al trabajador garantías de que lo ayudarán a resolver sus dificultades, se opondrá a cualquier medida que, con razón o sin ella, le parezca que lo llevará al desempleo, aunque sea por poco tiempo, mientras pasa de un trabajo a otro.

Aunque existan garantías escritas, las medidas encaminadas a aumentar la productividad probablemente tropiecen con resistencias. Estas se reducen generalmente al mínimo si todos los interesados comprenden la naturaleza y motivo de cada medida y participan en su aplicación. Debe instruirse a los representantes de los trabajadores en las técnicas de aumento de la productividad para que puedan explicarlas a sus compañeros y utilizar sus conocimientos para impedir que se adopten medidas que perjudiquen directamente a la clase trabajadora. La mejor manera de aplicar muchas de

las garantías mencionadas consiste en recurrir a comités paritarios de productividad o a los consejos de empresa.

Algunos factores que han afectado positivamente a la productividad, son los siguientes:

-La automatización de los procesos manuales.

-La instalación de sistemas de ventilación que mejoren el funcionamiento de los medios de transporte.

-La disminución del manejo del producto (o sea, el manejar tarimas con varias capas de cajas en vez de manejar las cajas en forma independiente).

-La eliminación del tiempo de espera (o sea, del tiempo que un empleado tiene que esperar mientras que alguien o algo le llega para que pueda llevar a cabo la tarea que le ha sido encomendada).

-Operar una instalación y su maquinaria con dos o tres turnos, y no nada más con uno solo.

-Mantener a disponibilidad sólo las existencias que se requieran para cumplir con el objetivo de nivel del servicio a los clientes.

-Utilizar los propios camiones para recoger las mercancías o materias primas de los proveedores, en vez de que regresen vacíos después de haber realizado sus entregas.

-Instalar estantes o usar tarimas en los almacenes para sacar el máximo provecho del espacio entre el piso y el techo.

-Obtener el máximo beneficio de los conocimientos y de la experiencia adquiridos por los empleados de mayor antigüedad.

-Establecer un espíritu de cooperación y de equipo entre todos los empleados.

-Motivar a los empleados para que adopten como propias las metas de la organización.

-Proyectar e instrumentar con éxito un programa de capacitación para los empleados. (44)

Un incremento en la productividad no ocurre por sí sólo. Son los directivos dedicados y competentes los que la provocan. Y lo logran estableciendo metas, descubriendo los objetivos que se oponen al cumplimiento de tales metas, desarrollando un plan de acción para eliminar esos obstáculos y dirigiendo con efectividad todos los recursos a su alcance en pos del mejoramiento de la productividad.

Varios son los factores que actúan contra el cumplimiento de las metas relacionadas con la productividad. Algunos de esos factores restrictivos son generados por la propia organización o por sus miembros. Otros surgen en el exterior, y, por lo mismo, están menos sujetos al control de los directivos. En ambos casos, estas fuerzas pugnan no por limitar, sino inclusive por inhibir cualquier intento por elevar la productividad. Si se examinan los factores re restrictivos de los

(44) Tawfik Louis y Chauvel Alain M. Op. Cit. p. 13.

particulares ámbitos de trabajo y se conocen mejor cada uno de ellos, puede desarrollarse un plan de acción realmente eficaz. A pesar de que los factores re restrictivos pueden variar de un ámbito laboral a otro, hay algunos que son comunes, aunque con distintos grados de intensidad, destacando dentro de estos los siguientes:

A) INCAPACIDAD DE LOS DIRIGENTES PARA FIJAR EL TONO Y CREAR EL CLIMA PROPICIO PARA EL MEJORAMIENTO DE LA PRODUCTIVIDAD.- Muchas personas se sienten explotadas por las empresas, tanto como empleados como consumidores. Los precios siguen aumentando y el sentir general es que las utilidades y las tazas de rendimiento de las empresas son mucho más altas de lo que en realidad se dice. La palabra utilidades tiene un sentido peyorativo, las acciones sin escrúpulos de algunos han echado a perder la actitud del público frente a los negocios en general. La culpa de las actitudes negativas prevalecientes ante las empresas y su afán de lucro recae de lleno sobre los dirigentes empresariales. En tanto se gastan anualmente millones de pesos en publicidad para comunicar las cualidades de los productos, virtualmente nada se gasta para comunicar la

importancia que tienen las utilidades para crear empleos y mejorar el nivel de vida para todos.

Allí donde los dirigentes empresariales no han estado muy dispuestos a involucrarse se han introducido unos hacedores del bien con buenas intenciones pero mal aconsejados que, en vez de respaldar las utilidades explicando su importancia, se han dedicado a denigrarlas.

Todos los dirigentes son responsables de desarrollar y mantener un clima laboral favorable para cumplir las metas organizacionales. A lo largo de períodos más o menos extensos, las actitudes de cualquier grupo de trabajo se ven influidas por el dirigente. El clima de cualquier situación laboral no solo refleja las actitudes y los sentimientos individuales del grupo, también es importante indicador de la actitud y de los sentimientos del dirigente del grupo. Muchos dirigentes predicán la productividad a sus empleados como si fuese una cuestión de obligación. Dan a entender con sus reprimendas y críticas que los miembros del grupo de trabajo tienen la culpa de una baja productividad. Pero son incapaces de darse cuenta de que se acusan a sí

mismos cuando se quejan de esos pobres resultados que, es fácil descubrirlo, se deben a sus propias actitudes y comportamiento.

B) REGLAMENTOS GUBERNAMENTALES.- Una reglamentación cada vez mayor del sistema de libre empresa ha tenido un efecto negativo sobre la productividad. Los reglamentos del gobierno, cada vez más extensos y algunas veces faltos de juicio, han minado los recursos de las empresas. Tiempo y dinero que mejor hubiesen podido invertirse en instalaciones, maquinaria y nuevas tecnologías, han tenido que malgastarse tratando de cumplir con reglamentos gubernamentales de dudoso valor. Esta tendencia desfavorable equivale a una administración participativa, forzada y legalizada, con el gobierno el cual controla las opciones de la empresa.

En realidad, esta tendencia tiene pocas posibilidades de cambiar de rumbo a corto plazo, y los administradores deben tomar las medidas pertinentes para adaptarse a la situación de continua indiferencia, debiendo oponerse a cualquier reglamento gubernamental que no se justifique.

ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA

C). EL TAMAÑO Y LA MADUREZ DE LAS ORGANIZACIONES TIENEN UN EFECTO NEGATIVO SOBRE EL AUMENTO DE LA PRODUCTIVIDAD.- Cuanto más grande se vuelve una organización, mayores serán los obstáculos a los que debe enfrentarse, de igual forma cuando las organizaciones maduran, dentro de ellas se desarrollan costumbres, actitudes y creencias que también representan barreras para el cumplimiento de los resultados. Tanto el tamaño como la madurez organizacionales tienden a restringir el incremento de la productividad.

Cuando las organizaciones son jóvenes son flexibles, fluidas, no se ven paralizadas por una rígida especialización y están dispuestas a probar cualquier cosa por lo menos una vez.

El número de niveles con que cuenta una organización también afecta la productividad, porque entre más niveles existan mayores serán sus costos, que se ve reflejado en la nómina y en las prestaciones.

Los esfuerzos de los directivos tienden a fragmentarse y a duplicarse, la coordinación se vuelve más difícil, las comunicaciones se hacen más lentas y se desvirtúan, y la toma de decisiones se retrasa.

A medida que las organizaciones crecen y se vuelven más complejas, los directivos y los analistas dependen cada vez más de la información procesada y cada vez menos de las observaciones y experiencias personales.

D).-INCAPACIDAD PARA MEDIR Y EVALUAR LA PRODUCTIVIDAD DE LA FUERZA DE TRABAJO.- La fuerza de trabajo, en la que predominaban los obreros, ahora está formada sobre todo por empleados. Este cambio ha tenido lugar antes que la mayor parte de las organizaciones haya tenido tiempo para determinar la forma más precisa de cuantificar la producción real, física y tangible, de sus obreros. Puesto que el desempeño de los empleados por lo general es menos físico y tangible, pocas son las organizaciones que se han puesto a cuantificarlo y mucho menos a medirlo. En la mayor parte de las organizaciones, una medición que tenga sentido es la excepción más que la

regla. Sin embargo, tales mediciones son esenciales cuando se desea lograr una elevación de la productividad.

Al carecer de mediciones, es imposible efectuar evaluaciones. Cuando se han implantado medidas de productividad, es imposible vigilarlas y compararlas contra los objetivos. Las variaciones desfavorables pueden detectarse con prontitud y la atención de los directivos puede dedicarse a la corrección de los problemas correspondientes.

E).- LOS RECURSOS FISICOS, LOS METODOS MEDIANTE LOS CUALES SE PRESENTA Y SE LLEVA A CABO EL TRABAJO, ASI COMO LOS FACTORES TECNOLOGICOS ACTUAN EN FORMA INDIVIDUAL Y COMBINADA PARA RESTRINGIR LA PRODUCTIVIDAD.- Los recursos físicos incluyen las instalaciones o lugar de trabajo, diseño y disposición: la forma como están dispuestas las cosas, su tamaño y capacidad.

El diseño de la instalación influye en el flujo de trabajo y en la continuidad con que puede llevarse a cabo. También es importante el equilibrio entre el tamaño de las instalaciones y el volumen de trabajo que deberá

realizarse. Una instalación que no se utilice plenamente, tendrá que cargar con el gasto total de la amortización, mantenimiento y operación, aunque sólo produzca cantidades limitadas. Debido a que las instalaciones son fijas y el trabajo que hay que realizar cambia con frecuencia en naturaleza y en volumen, esas instalaciones son un factor limitativo de la productividad.

La maquinaria y el equipo, así como las materias primas, con frecuencia restringen la productividad. Si la maquinaria y el equipo son antiguos, están desgastados, son poco seguros o se usan indebidamente, la producción será la que sufra las consecuencias. La tecnología actual y sus constantes mejoras brindan maquinaria y equipos con una cantidad de características capaces de satisfacer al comprador más exigente.

Debido a que con frecuencia se recomienda que la maquinaria y el equipo representan una forma relativamente fácil de elevar la productividad y como algunas veces la persona que toma la decisión final, o la que efectúa la compra, no sabe qué son ni para qué

sirven, la maquinaria y el equipo pueden convertirse en un factor limitativo de la productividad.

La calidad de las materias primas que se empleen y la continuidad de su abastecimiento también afectan la productividad. Muchos son los directivos que han pasado por una situación en la cual fueron compradas materias primas más baratas en un intento por ahorrar dinero, pero debido a que su procesamiento resultó menos fácil de lo previsto, acabaron saliendo más caras por el tiempo muerto y la baja producción que trajeron consigo.

En el area de producción, el diseño del producto y la facilidad con que pueda fabricársele tienen un importante efecto en la productividad. Cuando en la misma instalación se procesa cierta cantidad de productos diferentes, la mezcla de los productos o la proporción en la cual se les combina, también afecta a la productividad. (45)

En nuestro país, es muy común que mucho del tiempo improductivo sea imputable al trabajador, cuando se ausenta de su trabajo sin justa causa, cuando llega

retardado a laborar, cuando no se pone a trabajar inmediatamente después de registrar su entrada, cuando no trabaja con la intensidad necesaria haciéndolo despacio deliberadamente, cuando trabaja con descuido originando desechos o repeticiones de trabajo, no observando las normas de seguridad y siendo víctima o causa de accidentes por negligencia. (46)

(45) Tawfik Louis y Chauvel Alain M. Op. Cit. pp. de la 14 a la 19.

(46) "Introducción al estudio del Trabajo" Oficina Internacional del Trabajo. Editorial Limusa, S.A. de C.V. Primera reimpresión. México. 1987. p. 20.

CAPITULO IV.

SALARIO Y PRODUCTIVIDAD.

IV.1 RELACION ENTRE SALARIO Y PRODUCTIVIDAD.

Una vez que han quedado expuestos los orígenes, así como los conceptos y características, tanto del salario como de la productividad, es evidente el vínculo que existe entre ambos en el campo Jurídico y Económico.

Por ello, es propósito de este último capítulo, analizar dicha relación entre salario y productividad, y proponer medidas, que a mi criterio, favorecerían a todas las partes integrantes del proceso productivo, y que reflejarían una importante mejoría tanto en el nivel de vida de la clase trabajadora, como en la productividad de las industrias, y la calidad en la manufactura de sus productos. Siendo obvio que el beneficio individual, repercutiría en el beneficio colectivo, como Nación.

Es incuestionable, que la búsqueda de la verdad en este mundo por parte del hombre, es el logro de su

felicidad, independientemente de su raza, sexo, nacionalidad, ocupación o cualquiera otra característica.

Por ende el hombre crea; pero a diferencia de la máquina el hombre al crear razona, no debemos olvidar que a pesar del considerable avance tecnológico de nuestra época, y la sofisticación de máquinas y herramientas, éstas han sido consecuencia del trabajo del hombre, y aunque algunos profetizan la mecanización del hombre, así como su automatización, y han inspirado a la ciencia ficción imaginando al hombre esclavizado por las máquinas, el hombre es capaz de sentir, por lo que es superior a éstas, por ello el hombre es feliz e infeliz, ríe y sufre, y tiene la capacidad de percibir el sentir de sus semejantes, aunque no siempre actúe en consecuencia.

Toda actividad humana para ser aplicada con éxito, debe tomar en consideración este imperativo máximo, incluyendo evidentemente a cualquier programa de productividad.

El hombre se ve en la necesidad de trabajar para la obtención de un salario que será el medio no tan sólo para vivir, sino para hacerlo con felicidad, para lograr la satisfacción de sus necesidades elementales y las de los suyos, pero también para satisfacerse en actividades culturales, recreativas, deportivas, de esparcimiento, etc., que también cuestan.

Al trabajar, el hombre participa en un proceso productivo, ya sea como ayudante de obrero o como director general de alguna industria, y por su participación recibe una compensación acorde a su actividad, y cuando la misma no resulta suficiente para el aseguramiento de su bienestar, seguramente buscará otras opciones para obtener el ingreso adecuado, siempre y cuando lo pueda lograr, ya que en ocasiones la falta de empleos, o la estandarización de salarios le impiden obtener tal beneficio.

Por otra parte al tocar el tema del desarrollo de la productividad, observamos que los enfoques más modernos sobre este concepto, consideran indispensable el estímulo al trabajador, esto es darle al trabajo las

características necesarias para que el empleado se sienta atraído y gratificado con su labor, tanto por el medio y ambiente del trabajo, así como por las percepciones que de él obtiene, y el reconocimiento a su labor, para lograr con ello que se sienta parte de la organización, y no tenga la sensación de que únicamente es utilizado por la misma, para obtener como se dice en el medio laboral: "que se ponga la camiseta".

Sin embargo, tanto el otorgamiento de salarios justos y remuneradores, así como el hecho de que los trabajadores se avoquen con toda la intensidad necesaria para el desempeño de sus labores, se ven con poca frecuencia en nuestra realidad, por múltiples y variados factores, que en su gran mayoría se encuentran tutelados en la legislación laboral vigente, así como en los criterios adoptados por las Autoridades Laborales de nuestro País.

Los conceptos de salario y productividad, pudieran parecer ajenos, si se adopta el criterio de que el primero es protegido por el derecho, y el segundo por la economía, y que dada la naturaleza del derecho su

enfoque se acerca más a la naturaleza humana, en tanto que la economía es más fría y material al tener como fin el estudio, obtención y administración de los bienes materiales, desde ese punto de vista dichos conceptos no sólo no tendrían relación alguna, sino que serían completamente antagónicos.

Afortunadamente, el anterior criterio ha quedado superado, por mucho, en las llamadas economías del primer mundo, cuya influencia se ha dejado sentir considerablemente en México al grado de llevarse a la práctica muchas de sus teorías, tanto en el ámbito gubernamental como en el privado, siendo la clase obrera organizada la que se resiste un tanto a participar activamente en el nuevo proceso económico que estamos viviendo.

No pasa desapercibida, la complejidad de la relación entre el salario y la productividad, ya que si por una parte el salario es la cantidad en efectivo y en prestación que recibe un trabajador a consecuencia de su trabajo o de la relación de trabajo que tiene celebrada, y que sea lo suficiente para bastarle a satisfacer sus

necesidades, las de su familia y sus placeres lícitos y honestos; mientras que por la otra la productividad viene a ser el aprovechamiento óptimo de los medios y los recursos de la producción, al menor costo posible, y vemos que el salario es un costo contable para las empresas, se comprende de alguna manera el problema de la coexistencia, siendo lo ideal que a mayor productividad mayor salario, pero económicamente productividad implica necesariamente un menor costo de producción, lo que deriva en una difícil problemática.

Ante tal dilema, las nuevas ideologías, y las nuevas concepciones del problema, han llevado a la complementación del salario y la productividad, creando una especie de círculo que se puede representar bajo la siguiente fórmula: A mayor productividad, mejores salarios, y a mejores salarios mayor productividad, que ha superado el radical punto de vista económico que existía en relación a la productividad.

Afortunadamente en los tiempos actuales predomina en el sector laboral el concepto de "calidad total", que cambia la idea de producir más con menos por la de

producir más y mejor, lo que no implica necesariamente recorte de personal o de presupuesto.

Sin embargo el otorgamiento de un salario remunerador, no debe aplicarse desde el punto de vista chantajista o de presión, para obligar al trabajador a laborar más, porque con ello no se lograrían los fines productivos, y por el contrario se podía caer en actitudes de explotación inclusive, la filosofía deberá ser en todo momento, el aumento de salario para que el trabajador labore mejor.

La productividad, como política generadora de beneficios salariales para el trabajador, debe partir del reconocimiento de la persona del trabajador, de su respeto y de su dignidad humana; debe conjugar armónicamente sus capacidades físicas y espirituales, dándole espacios y tiempos, para realizar su genio y creatividad.

De igual forma la productividad en el futuro, ya no será en cantidades, sino en cualidades, y esto deberá reflejarse en las mercancías, tanto en sus empaques, como

en el producto mismo, que deberá ser sujeto a un estricto control de calidad.

En base a las nuevas ideas, y a su efectividad, y como las ciencias son cambiantes y deben adecuarse a los tiempos para ser efectivas, la Economía tiende a humanizarse, en tanto que el Derecho del Trabajo tiene que economizarse, guardando las debidas proporciones.

Por ello, el Derecho más que tutelador del trabajo, debe ser reordenador de la economía.

La anterior afirmación podrá parecerles a muchos ridícula e inaplicable, pero no debemos perder de vista que el trabajo es la búsqueda del salario para la subsistencia y la felicidad, por lo que ha dejado de ser un concepto de protección, para ser un concepto de economía, de distribución, y de desarrollo económico.

La organización Internacional del Trabajo, ha considerado que la elevación del índice de la productividad, posibilita el mejoramiento de las condiciones materiales de la vida del pueblo, y para

lograr un aumento de la productividad, es necesario que los gobiernos, los empleadores y los trabajadores tomen medidas al respecto. Los gobiernos tienen la responsabilidad de crear condiciones favorables a una mayor productividad, mediante el fomento de un programa equilibrado de desarrollo económico y la adopción de medidas económicas y sociales adecuadas, en campos tales como el comercio exterior, la formación de capital, condiciones monetarias y fiscales, desarrollo de servicios eficaces de empleo, sanidad, vivienda, investigación científica y educación. Incumbiendo a las Empresas la tarea esencial de tomar medidas para aumentar la productividad, y a los trabajadores su colaboración.

El reto a vencer, es el cambio de mentalidad de las partes participantes en el proceso productivo, la plena conciencia de las ventajas que representa una correcta política en el rubro de salario y productividad, haciendo a un lado actitudes obsoletas que no han servido sino para frenar el desarrollo de muchas Empresas en el País.

Gran parte de medianos y pequeños empresarios, sienten un serio temor a poner en práctica nuevas políticas en materia de productividad, y prefieren seguir utilizando sus estándares iniciales, evitando cualquier gasto referente a la capacitación de su personal, bajo la creencia de que es un gasto inútil porque el trabajador capacitado se irá a laborar a otra Empresa una vez que adquiera nuevos conocimientos, argumentando que no es necesario implementar planes y programas de capacitación porque el trabajador se va capacitando con la práctica diaria lo que es incierto, ya que llega el momento en que el operario se estanca en sus conocimientos, lo que lo limita y en consecuencia repercute en la productividad de la Empresa; de igual forma existen empresarios que a toda costa prefieren mantener salarios mínimos, ocasionando con ello una rotación constante de personal, tomando en consideración el casi nulo poder adquisitivo de un salario mínimo general, en relación con el costo de la vida, que a pesar de los argumentos oficiales es bajísimo para garantizar ya no el bienestar de una familia, sino la subsistencia de la misma con lo más indispensable.

De igual forma el trabajador debe cambiar en mucho su forma de pensar, dejando de ver al patrón como un mal necesario, y realizar su mayor esfuerzo no sólo para cumplir con su jornada de trabajo, sino para esforzarse en superarse cada día más en su propio beneficio, y participando activamente en el aumento de la productividad de la Empresa, así como en los programas de capacitación que se lleguen a implementar, dejando de pensar que el aumento de productividad los llevará al desempleo, y comprendiendo la naturaleza y motivo de cada medida tendiente a elevar la productividad participando en su aplicación.

IV.2.- ASPECTOS LEGISLATIVOS.

Ha quedado claro que tanto los empresarios, como los trabajadores y sus representantes, y el Estado, tienen su grado de participación y responsabilidad para lograr niveles competitivos en los mercados internacionales, que se reflejarían en el desarrollo nacional y significarían un mejor nivel de vida para la clase trabajadora.

No es equívoco pensar que de las tres partes involucradas, los industriales y los trabajadores puedan ser los más interesados y motivados para buscar el cambio, y poner manos a la obra para lograr una mayor productividad, en virtud del beneficio directo que percibirían adoptando tales medidas, y quizás el Estado sea la parte menos participativa para lograrlo.

Esta afirmación surge del análisis de la legislación laboral vigente en nuestro Derecho Positivo, así como en diversas actitudes de las Autoridades Laborales, que desde luego se adecúan a la política y a la línea dictada desde la cúpula del poder.

No son ajenas las causas que orillaron a la creación del sistema político actual, y al Derecho que lo legitima y regula la vida nacional; concretamente el nacimiento del Derecho del Trabajo vigente, siendo loable su trascendencia para poner fin al abuso y a la explotación que imperaba, así como a la injusticia en las condiciones laborales que se aplicaban antes de su vigencia, siendo justificado ante tales circunstancias su

espíritu tutelador de los derechos del trabajador mexicano.

Sin embargo, es obvio que en la actualidad el panorama laboral y las características de las relaciones de trabajo son infinitamente diversas a las que imperaban en la época anterior a la Revolución de 1910, y en consecuencia sería sano mayor flexibilidad en la legislación laboral, sin que ello signifique el abandono a sus principios, aunque curiosamente su inmovilidad ante la realidad nacional ha ocasionado en algunos rubros el alejamiento a los ideales por los que fue creada.

En nuestro momento histórico, no sería justo negar el avance económico del País, pero tampoco pasa desapercibido que el mismo se ha obtenido mediante el sacrificio de la clase menos pudiente, que ha tenido que soportar el ridículo salario mínimo así como los casi nulos aumentos que ha sufrido, mientras por otro lado los precios aumentan ocasionando un deterioro mayor en el poder adquisitivo del salario, ante la mirada complaciente de los representantes obreros que nada hacen para obtener mejoras para sus agremiados.

Si la legislación pretende garantizar un mínimo de salario para el trabajador, es indispensable que el mismo sea decoroso, porque mantenerlo como en la actualidad cae en los terrenos de la burla, y basta comparar el precio de los productos básicos para comprobarlo, por lo que es prioritario que se cambien los criterios que aplica la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos para su fijación, y que el Estado ataque a los sectores pudientes para mantener el índice de inflación que desea, y que se tomen medidas para lograr un mayor poder adquisitivo de los llamados salarios mínimos.

Es increíble, que las Juntas de Conciliación y Arbitraje, se interpongan en el aumento a los porcentajes de los salarios, cuando se realizan las revisiones de los Contratos Colectivos de su competencia, y fijen topes sin permitir que los mismos sean rebasados, con la finalidad de evitar que el salario aumente en detrimento de las medidas económicas para frenar la inflación.

Definitivamente esta actitud debe cambiar para el mejoramiento de las condiciones de vida del trabajador,

que repercutirá en el aumento a la productividad en beneficio del sector empresarial.

En otro rubro, la legislación debe ser revisada en su capítulo respectivo a las agrupaciones obreras y a las acciones que les faculta realizar, para evitar abusos y arbitrariedades que únicamente pretenden el beneficio de un puñado de líderes, y que en nada benefician al verdadero trabajador, quien bien poco participa en la adopción de medidas como la Huelga, o la Titularidad de Contratos Colectivos, que la gran mayoría de las veces se llevan a cabo sin su consentimiento y aún sin su conocimiento, ya que las Autoridades Laborales y la Ley les facilita el camino para llevarlas a cabo, sin que existan medios para verificar si efectivamente existe el conceso de los trabajadores que van a verse afectados por tales procedimientos.

En efecto, la Ley Federal del Trabajo impide a la Junta competente cerciorarse de si el sindicato emplazante representa o no a la mayoría de los trabajadores de la empresa emplazada, que el sindicato afirma representar, pues la legislación establece que la

determinación del requisito de mayoría sólo puede promoverse como causa para solicitar la declaración de la huelga estallada, y en ningún caso como cuestión previa a la suspensión de los trabajos, y por ende da curso al emplazamiento de huelga por firma del contrato colectivo si la empresa emplazada no cuenta con un contrato previamente depositado ante la propia Junta.

El problema es verdaderamente lamentable, pues usualmente las pequeñas y medianas empresas así emplazadas y sus abogados, ante el angustioso aviso de estallamiento de huelga en el término mínimo de seis días naturales a contar del día y hora de que fué notificada o emplazada, acuden a la audiencia de conciliación previa al estallamiento dispuestas a negociar, con él o los dirigentes del sindicato emplazante, el monto del precio de la extorsión para obtener el desistimiento del emplazamiento.

Por otra parte, los diversos reglamentos que emanan de la Ley Federal del Trabajo, deben utilizarse para lograr los fines para los que fueron creados, y no ser usados únicamente como mecanismos de extorsión y de

presión hacia las empresas, como sucede con el de Seguridad e Higiene, Capacitación y Adiestramiento, y actualmente con las normas para prevenir la contaminación, de los que se valen inspectores voraces para extorsionar a las empresas, y a quienes no les interesa en lo más mínimo que se cumplan cabalmente dichas disposiciones, ya que lo único que pretenden es su beneficio personal, por lo que las autoridades en materia del trabajo, deben dar la publicidad adecuada a dichos ordenamientos, así como llevar a cabo las modificaciones pertinentes en la legislación laboral dando mayor participación a la iniciativa privada y a los trabajadores para la elaboración del contenido de la misma, para que el resultado sea un marco jurídico adecuado a la realidad industrial, que apoye a la productividad y no que la inhiba o dificulte.

El Estado debe abstenerse de la elaboración de decretos unilaterales en los que se contengan los programas de productividad, ya que generalmente son medidas coyunturales y paralelas a la Ley Federal del Trabajo, ideadas por acuerdos circunstanciales, sin que implementen medidas de fondo que a su vez sean

respaldadas por reformas legales pertinentes, y que fácilmente pueden ser modificadas por nuevos decretos, lo que origina su escasa permanencia y como consecuencia de ello frenan la productividad.

Es conveniente la flexibilidad de las normas laborales en aspectos fundamentales para la productividad como lo es que el trabajador cubra el perfil del puesto, que su permanencia en el mismo se den en función de su productividad, y que pueda ser reacomodado -previa capacitación- en otros departamentos en que sus servicios sean necesarios.

Los programas de capacitación deben elaborarse con la activa participación de empresarios y trabajadores, con la intervención estatal desde luego, pero únicamente como mediadora, y una vez terminados deben ser difundidos ampliamente para su aplicación, ya que en la actualidad las empresas medianas y pequeñas son ajenas a tales proyectos, y sólo las empresas grandes que han comprendido la importancia y beneficios del establecimiento de políticas de productividad, se preocupan por elaborarlas y llevarlas a la práctica.

El patrón general, que debe ser ampliamente difundido por cualquier medio de comunicación, es el de la trilogía que conforman los conceptos de capacitación, calidad y salario, para mejoras de la productividad.

Un hecho definitivo es que no puede haber productividad por decreto, que en casi todos los casos únicamente son elaborados para guardar las formas y dar apariencia de que el gobierno está interesado en los problemas de la productividad.

Los cambios a la Ley son necesarios, aunque el proceso será doloroso por el mito de la Revolución, principalmente en el rubro de los salarios mínimos, que deben de dejar de ser generales, y deben fijarse en razón de la productividad, para incrementar los niveles de rendimiento de cada persona, haciendo extensivo ese beneficio en el salario del trabajador.

El rompimiento de la rigidez de las normas laborales, tiene que verse metódicamente a través de un proceso de flexibilización diferenciada, que no cuide demasiado lo general, sino más bien de lo diversificado.

Dicha diversificación no debe ser considerada exclusivamente como carencia de muchos o como concentración del poder económico en pocos, sino como la diversidad que representan los empleadores y los operarios.

La reglamentación de las relaciones laborales en forma flexible, debe considerar un tratamiento jurídico diferenciado, entre las empresas pequeñas, medianas y grandes, con respecto de los derechos de los trabajadores, como ocurre con las disposiciones fiscales, y de igual forma debe suceder con los trabajadores por la diversidad que existe entre un obrero y un directivo, aunque ambos son trabajadores, todo ello en aras de la productividad.

IV.3.- NUEVAS PERSPECTIVAS ANTE EL TRATADO DE LIBRE COMERCIO.

Ante la entrada en vigor del Tratado de Libre Comercio suscrito entre México, Estados Unidos de Norteamérica y Canadá, los empresarios mexicanos percibieron en primera instancia una amenaza a su

subsistencia, en virtud de la enorme disparidad salarial, industrial y tecnológica existente entre los Países firmantes, así como la ausencia de mano de obra calificada, y la discrepancia en las condiciones en trabajo y en la competitividad.

A su vez los Sindicatos ven peligrar la costumbre de recibir privilegios políticos y beneficios laborales, contemplando una enorme pérdida de empleos, y la adecuación de éstos a nuevas tecnologías y disciplinas, sin recibir a cambio una mejora sustancial en los salarios y en los niveles de bienestar.

Las empresas que han reaccionado, han tomado medidas y han negociado más productividad de la mano de obra con los trabajadores y sus representantes.

Al incrementarse los flujos de comercio y producción, se generarán más trabajos y más demanda de mano de obra y servicios en México, sin embargo debido a la falta de mano de obra calificada en nuestro País, ésta se encarecerá rápidamente, por lo que este aumento debe ser precedido de programas efectivos de capacitación.

El reto será elevar los salarios a la par de la calidad, la productividad y la inversión.

Ante tal situación la economía del País irá cambiando y por tanto, deben cambiar las reglas que regulan los factores de producción, por lo cual deben tomarse muy en cuenta las condiciones de trabajo de los prestadores de servicios, como es el caso principal del salario.

En virtud de que para obtener mayor productividad es necesario que se hable de capacitación, calidad y salario del trabajador en quien van a repercutir también las consecuencias, beneficios e importancia del Tratado Trilateral y como es de destacarse que el salario siempre va vinculado con los precios; es indispensable hablar de un salario que vaya acorde con las necesidades del trabajador, como es el salario remunerador del que ya se ha propuesto y hablado en repetidas ocasiones.

Para afrontar el reto del Tratado de Libre Comercio, muchas empresas han establecido el pago de un bono de productividad al trabajador, mediante convenios

que han celebrado entre sus trabajadores y algunos sindicatos, como estrategia para elevar la productividad que, por sus características, se basa en la elevación de la productividad de la mano de obra, es decir, en la optimización del uso de la fuerza laboral.

Para determinar el bono por productividad que corresponde a la mano de obra, se debe medir su productividad actual, fijar metas de mejoramiento, e implantar un sistema de medición y evaluación periódica del avance en el mejoramiento de la productividad.

Medir la productividad no es un asunto fácil, sin embargo existen gran cantidad de modelos y técnicas teóricas que se han empleado para lograrlo, siendo una de las más comunes el uso de razones financieras, así como el de medidas de eficiencia y del desempeño de la empresa.

Como consecuencia, la base para que una empresa establezca un sistema de medición de la productividad, son: los diversos registros contables, financieros, de producción, de ventas, y cualesquiera otro de naturaleza

similar con que cuente la empresa y que se relacione con sus operaciones cotidianas.

Esto es por que tales registros expresan resultados globales, aunque no siempre se infiere directamente de su lectura la contribución individual de los insumos.

Por tanto, será necesario eliminar los insumos totales empleados para determinar la contribución de cada uno de ellos mediante su ponderación. Por otra parte, muchos de tales registros muestran a los insumos en unidades heterogéneas tales como horas-hombre, kilos, toneladas, litros, etc., por lo que es necesario buscar una medida que los haga homogéneos.

La unidad que más fácilmente permite comparar magnitudes diferentes, en este caso, es el dinero, ya que finalmente cualquier insumo que la empresa utilice tendrá un equivalente monetario.

Una vez conocida la productividad individual de cada factor productivo, será posible determinar metas

razonables de mejoramiento, así como el monto del bono por productividad y un mecanismo de reparto.

No existen porcentajes específicos ni periodicidad de pago del bono por productividad hasta el momento, ya que todo depende de las características específicas de cada empresa, así como de la negociación que la misma lleve a cabo con los trabajadores o sus representantes; sin embargo el bono debe resultar económicamente atractivo para motivar al trabajador y que su pago sea cercano en tiempo al logro para no perder fuerza motivacional, y cumplir con ello con el objetivo para el que fué establecido.

Es recomendable que el bono a repartir sea proporcional al incremento de la producción, teniendo como base el incremento que se ha fijado como meta.

Es importante contar con un sistema de evaluación permanente o monitoreo que sirva de retroalimentación para la fijación subsecuente de metas de productividad y solución de problemas u obstáculos al mejoramiento de la misma.

Este sistema de monitoreo debe estar permanentemente actualizado con los avances hechos y sugerir las posibilidades de implantar mejoras. La retroalimentación debe servir a ambas partes, patrones y trabajadores, de forma tal que sepan qué está pasando con la productividad y si están elevándola, y en caso contrario conocer el por qué de inmediato.

Este sistema crea una estructura que fortalecerá los planes y programas de mejoramiento de la productividad.

Su base es la formación de un Comité de Productividad integrado por representantes de los patrones y de los trabajadores. Además de fijar objetivos de productividad y de formular planes y programas para resolver problemas presentes, el Comité deberá implementarlos y darles seguimiento.

Es importante que todo el personal sin excepción, sepa cómo marcha el avance hacia una mayor productividad, ya que esto es sin lugar a dudas motivante, dejando ver

claramente la disposición de la empresa de reconocer su contribución para el fin común.

Por otra parte, sirve para detectar fallas y tomar conciencia de la necesidad de cooperar en su solución.

Un mecanismo exitoso para lograr lo anterior es la colocación de un tablero que se encuentre a la vista de todos, y en el cual consten los avances de la productividad de la empresa.

Elevar la productividad de las empresas mediante el aprovechamiento de la mano de obra no es el único camino, ya que se pueden lograr efectos semejantes mejorando la contribución de otros factores como el tecnológico o el directivo-administrativo; sin embargo, en atención a las características de las empresas nacionales, así como a lo novedoso de la aplicación de las medidas tendientes al aumento de productividad, es el método más recomendable para no causar pánico entre la clase trabajadora ante el temor del recorte de personal.

Además, si se ha adoptado como base del mejoramiento la estrategia de optimizar el uso de la mano de obra, esto no implica que la dirección de la empresa no tenga que buscar caminos alternativos; es decir, optimizar el uso de los demás factores productivos, ya que no debe perderse de vista que una empresa es un sistema, y por tanto ello implica que todos sus elementos funcionen adecuadamente.

Así, si se busca optimizar el empleo de la mano de obra, corresponde a la dirección de la empresa crear condiciones que lo faciliten y ello podría implicar cambios en los procesos técnicos y administrativos.

Cuando se considera a la productividad de la mano de obra como una relación entre su costo y la cantidad producida, puede surgir el inconveniente de que no siempre la cantidad total producida es absorbida por el mercado en forma inmediata, por lo que es recomendable que se relacione el costo de la mano de obra con las ventas, lo que además sirve para medir la calidad, ya que las unidades rechazadas se dejarán fuera del total de productos vendidos.

El proceso de mejoramiento de la productividad es difícil , ya que debe responder a las necesidades de crecimiento de la empresa tomando en cuenta sus condiciones reales, al mismo tiempo que debe satisfacer la necesidad que tiene el trabajador de mejores ingresos para alcanzar mejores niveles de vida.

Como se ha visto, la tradición ha considerado los intereses de patrones y trabajadores como excluyentes. Sin embargo, la necesidad del aumento de la productividad como elemento vital para la supervivencia de la empresa ante la competencia que significará la vigencia del Tratado de Libre Comercio, será sin lugar a dudas el motivo de conciliación de tales intereses en beneficio de todos.

Además de los esfuerzos que se deben realizar, la recompensa de una empresa por elevar su productividad es una mayor rentabilidad en sus negocios, lo que bien vale la pena el esfuerzo.

CONCLUSIONES .

1.- No existían prácticas laborales específicas en la época prehispánica, y son muy pocos los antecedentes registrados de las épocas colonial e independiente, notablemente influenciadas por las leyes Ibéricas.

2.- Las condiciones de explotación ilimitada y la barbarie con que eran tratados los trabajadores nacionales y extranjeros, durante el porfiriato, dieron origen al estallido social que motivo la Revolución Mexicana.

3.- Es a partir de la promulgación de la Constitución Política de 1917 cuando se integró con claridad el Derecho Laboral en nuestro país, estableciéndose las bases jurídicas de las condiciones de trabajo como lo es el salario.

4.- Las necesidades del hombre, lo han llevado a idear formas y a crear herramientas que le faciliten la existencia, y gracias a su creatividad logró la evolución

de herramientas rudimentarias a sofisticados equipos industriales que existen en nuestros días, que durante su desarrollo han modificado sensiblemente las características sociales de los pueblos, originando riqueza e industrialización en algunos y pobreza y limitaciones en la gran mayoría. Siendo un elemento indispensable de este fenómeno, el de la productividad, de tal forma que gran cantidad de científicos e industriales se han dedicado tanto a su estudio, como a idear mecanismos para intensificarlo.

5.- En nuestro país, el Derecho Laboral trata de asegurar al trabajador un nivel de vida decoroso, por lo que conceptúa al salario como la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por virtud del contrato de trabajo, y pretende garantizar su cometido mediante la fijación del llamado salario mínimo.

6.- La legislación y la práctica han dado origen a una clasificación del salario atendiendo a múltiples criterios.

7.- La Ley Federal del Trabajo, contiene disposiciones de carácter obligatorio, con el fin de dar protección jurídica al salario.

8.- La productividad ha sido tratada generalmente por la Economía bajo la fórmula de lograr más a menor costo, lo que afecta directamente al salario, sin embargo, este punto de vista se encuentra superado por nuevas teorías económicas, cuyo planteamiento es fabricar mejor.

9.- Son múltiples los factores que condicionan a la productividad, siendo uno de los más importantes el humano, y de la correcta aplicación y estímulo a este elemento, dependerá en gran medida la obtención de resultados productivos positivos, ya que en caso contrario se inhibirá la productividad.

10.- Con la humanización de la Economía y la economización del Derecho Laboral, se ha llegado a la conclusión de que salario y productividad deben de ir juntos, es decir, a mayor productividad mayor salario.

11.- La legislación vigente debe sufrir modificaciones en algunos rubros que impiden el desarrollo de la productividad, para dejar las condiciones idóneas para su desarrollo, y comprometer tanto a los empresarios como a los trabajadores y sus representantes en la búsqueda de un fin común.

12.- Nuevos conceptos como el de "calidad total" deben aplicarse sin demora en el proceso productivo, así como una eficaz capacitación al trabajador, para poder lograr niveles competitivos a nivel internacional.

13.- Es impostergable involucrar, tanto a los niveles directivos así como al trabajador más modesto, en los procesos de productividad, para que se tome conciencia de la importancia de su labor en el logro de altos niveles de productividad que se verán reflejados en mejores condiciones de vida.

14.- Si las fuentes de trabajo son productivas, serán estables, y en consecuencia el desarrollo de la sociedad será estable y productivo.

15.- Finalmente concluyo, reflexionando en que la simbiosis de productividad y salario en plena armonía y conciliación de intereses, tendrá como efecto final el desarrollo de la sociedad y el equilibrio social, político y económico de los pueblos.

El apotegma latino "HOMO HOMINI LUPUS" debe ser olvidado y las palabras del bardo veracruzano deben ser guía y destino del ser humano:

"No hay más Dios que la razón.

Ni más ley que la justicia.

Nadie tiene derecho a lo superflúo,
mientras alguien carezca de lo estricto".

B I B L I O G R A F I A .

- 1.- ASHTON T.S. "La Revolución Industrial"
Fondo de Cultura Económica. México 1950.
- 2.- BRISEÑO RUIZ ALBERTO. "Derecho Individual del
Trabajo". Editorial Harla, S.A. México 1985.
- 3.- Brown J.A.C. "La Psicología Social en la Industria".
Fondo de Cultura Económica. México 1970.
- 4.- BUEN L. NESTOR DE. "Derecho del trabajo" Tomo I.
Editorial Porrúa, S.A. México 1984.
- 5.- BUFFA ELWOD S. "Administración y Dirección Técnica
de la Producción". Editorial Limusa, S.A.
México 1982.
- 6.- CARRILLO AZPEITIA RAFAEL. "El Movimiento Obrero
Mexicano 1823-1921". UCPEET/STPS. México 1989.
- 7.- CARRILLO AZPEITIA RAFAEL. "Ricardo Flores Magón".
UCPEET/STPS. México 1989.

- 8.- CUEVA MARIO DE LA. "Derecho Mexicano del Trabajo".
Editorial Porrúa, S.A. México 1964.

- 9.- "Introducción al Estudio del Trabajo" Oficina
Internacional del Trabajo. Editorial Limusa, S.A.
de C.V. Primera reimpresión, México 1987.

- 10.- Revista Laboral Número 12. Septiembre 1993.
Editorial ECASA. México.

- 11.- TAWFIK LOUIS y CHAUVEL ALAIN M. "Administración
de la Producción". Editorial Mc. Graw Hill.
México 1993.

- 12.- VAN LOON HENDRIK W. Traducción del inglés por
GUTIERREZ GILI JUAN. " Historia de la Humanidad"
Editorial Juventud Argentina, S.A.
Buenos Aires, Argentina 1944.

LEGISLACION.

- Constitución Política de los Estados Unidos mexicanos.
Comentada.
Instituto de Investigaciones Jurídicas. U.N.A.M.
México, 1985.

- Ley Federal del trabajo.
Secretaría del trabajo y Previsión Social.
México, 1988.